OAC-CGA-114-003（委託研究報告）

# 軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策

**（成果報告）**

**海洋委員會海巡署委託研究**

中華民國 114 年 11 月

「本研究報告僅供海洋委員會施政參考，並不代表該會政策，該會保留採用與否之權利。」

OAC-CGA-114-003（委託研究報告）

# 軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策

## （成果報告）

**受委託單位：趨勢民意調查股份有限公司**

**研究主持人：車成緯 博士**

**共同主持人：胡正申 教授**

**研究員：簡宜瑾**

**研究期程：中華民國114年3月至114年11月**

**研究經費：新臺幣94萬5,000元**

**海洋委員會海巡署委託研究**

中華民國 114 年 11 月

「本研究報告僅供海洋委員會施政參考，並不代表該會政策，該會保留採用與否之權利。」

「本研究報告絕無侵害他人智慧財產權之情事，如有違背願自負民、刑事責任。

# 目　次

表　次.....III

圖　次.....IV

提　要.....IX

**第一章　緒論.....1**

第一節　背景與動機.....1

第二節　研究目的.....3

**第二章　文獻回顧.....5**

第一節　國防人力資源的戰略性挑戰.....5

第二節　年輕世代的價值觀體系與勞動力市場.....7

第三節　海巡署任用、執法與勤務執行.....10

第四節　海巡軍職工作壓力.....13

第五節　海巡人才招募與策略.....15

第六節　海巡署人力結構與核心任務.....17

**第三章　研究方法及步驟.....19**

第一節　研究流程.....19

第二節　量化調查方法.....20

第三節　質性調查方法.....27

**第四章　量化分析結果.....29**

第一節　離退人員分析.....29

第二節　未報名人員分析.....78

第三節　駐校學生分析.....110

**第五章　質性分析結果 .....164**

第一節　專家問卷座談會.....164

第二節　專家諮詢座談會.....167

第三節　深度訪談分析.....170

**第六章　綜合討論與因應對策 .....216**

第一節　研究發現.....216

第二節　海巡人才因應對策.....222

第三節　研究限制.....232

**參考文獻.....233**

附件一　期末/期中審查意見回覆 .....236

附件二　調查問卷.....245

附件三　訪談大綱.....257

附件四　招募策略訪談逐字稿.....259

附件五　離退原因訪談逐字稿.....367

附件六　團體座談會簽到表.....426

附件七　次數分配表與交叉分析表.....428

# 表　次

表 4-1　離退人員電話撥號狀況 ..... 29

表 4-2　未報名人員電話撥號狀況 ..... 78

表 5-1　座談會出席名單 ..... 164

表 5-2　招募策略之深度訪談受訪名單 ..... 170

表 5-3　離退原因之深度訪談受訪名單 ..... 195

表 5-4　座談會出席名單 ..... 167

表 6-1　海巡人力之發現與因應對策對照表 ..... 230

# 圖　次

圖 3-1　研究流程圖 ..... 19

圖 4-1　受訪者居住縣市(n=304) ..... 30

圖 4-2　受訪者性別(n=304) ..... 31

圖 4-3　受訪者年齡(n=304) ..... 31

圖 4-4　受訪者教育程度(n=304) ..... 32

圖 4-5　受訪者婚姻狀況(n=304) ..... 32

圖 4-6　受訪者先前在海巡署的服役年資(n=304) ..... 33

圖 4-7　受訪者離退距今多久(n=304) ..... 34

圖 4-8　受訪者離退前最高軍階(n=304) ..... 35

圖 4-9　受訪者離營單位(n=304) ..... 36

圖 4-10　受訪者當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因(n=304) ..... 37

圖 4-11　受訪者當初願意留任海巡署服役的原因(n=304) ..... 38

圖 4-12　受訪者在海巡署的離退原因(n=304) ..... 41

圖 4-13　「海巡工作內容能讓您學習不同技能」同意度(n=304) ..... 44

圖 4-14　「海巡工作能發揮您的專長」同意度(n=304) ..... 46

圖 4-15　「海巡工作能得到成就感」同意度(n=304) ..... 48

圖 4-16　「服役單位有提供足夠的訓練資源」同意度(n=304) ..... 50

圖 4-17　「服役單位重視官士兵的專業成長」同意度(n=304) ..... 51

圖 4-18　「服役單位有提供工作環境完善的安全防護措施」同意度(n=304) .... 53

圖 4-19　「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」同意度(n=304) ..... 54

圖 4-20　「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」同意度(n=304) ..... 56

圖 4-21 「同事之間的溝通合作良好」同意度(n=304) ..... 58
圖 4-22 「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」同意度(n=304) ..... 59
圖 4-23 「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」同意度(n=304) ..... 60
圖 4-24 「服役單位主管的領導方式合適」同意度(n=304) ..... 62
圖 4-25 「服役單位主管在工作指派公平合理」同意度(n=304) ..... 64
圖 4-26 「服役單位主管訓練的要求合理」同意度(n=304) ..... 66
圖 4-27 「服役單位主管能聽取部屬的意見」同意度(n=304) ..... 67
圖 4-28 「服役單位任職的薪資水準」滿意度(n=304) ..... 69
圖 4-29 「服役單位任職所享有的福利」滿意度(n=304) ..... 70
圖 4-30 「服役單位任職的升遷制度」滿意度(n=304) ..... 71
圖 4-31 「服役單位任職的環境設施」滿意度(n=304) ..... 72
圖 4-32 「服役單位任職的休假制度」滿意度(n=304) ..... 73
圖 4-33 受訪者居住縣市(n=14) ..... 79
圖 4-34 受訪者性別(n=14) ..... 80
圖 4-35 受訪者年齡(n=14) ..... 81
圖 4-36 受訪者教育程度(n=14) ..... 82
圖 4-37 受訪者婚姻狀況(n=14) ..... 83
圖 4-38 受訪者是否有親戚擔任職業軍人？(n=14) ..... 84
圖 4-39 受訪者得知海巡署招募訊息的管道(n=14) ..... 85
圖 4-40 受訪者當初前往詢問海巡署招募資訊最主要的原因(n=14) ..... 86
圖 4-41 受訪者獲知相關訊息後，沒有選擇海巡署服役最主要原因(n=14) ..... 87
圖 4-42 「海巡署整體形象有正面評價」同意度(n=14) ..... 88

圖 4-43 「海巡署所提供的職位具有吸引力」同意度(n=14) ..... 89
圖 4-44 「海巡署在社會大眾心中享有很好的聲譽」同意度(n=14) ..... 90
圖 4-45 「若未來有機會，您會考慮到海巡署工作」同意度(n=14) ..... 91
圖 4-46 「海巡工作是一份有榮譽感的職業」同意度(n=14) ..... 92
圖 4-47 「海巡工作具有重要的社會價值」同意度(n=14) ..... 93
圖 4-48 「工作保障是考慮投入海巡工作的關鍵因素」同意度(n=14) ..... 94
圖 4-49 「家人支持對您投入海巡工作具有影響」同意度(n=14) ..... 95
圖 4-50 「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」同意度(n=14) .. 96
圖 4-51 「軍人的社會地位高低會影響您投入海巡工作」同意度(n=14) ..... 97
圖 4-52 「從事海巡工作能讓您獲得成就感」同意度(n=14) ..... 98
圖 4-53 「海巡署公告的工作職缺內容說明清楚」同意度(n=14) ..... 99
圖 4-54 「海巡署招募時，報名資格條件明確具體」同意度(n=14) ..... 100
圖 4-55 「海巡署提供多元的招募管道」同意度(n=14) ..... 101
圖 4-56 「海巡署招募網站上的資訊內容完整」同意度(n=14) ..... 102
圖 4-57 「海巡署招募人員的解說清楚易懂」同意度(n=14) ..... 103
圖 4-58 「海巡工作的薪資高低對您來說很重要的」同意度(n=14) ..... 104
圖 4-59 「海巡工作所享有的福利對您來說很重要」同意度(n=14) ..... 105
圖 4-60 「海巡工作的升遷制度對您來說很重要的」同意度(n=14) ..... 106
圖 4-61 受訪者就讀學校(n=1,894) ..... 110
圖 4-62 受訪者居住縣市(n=1,528) ..... 111
圖 4-63 受訪者性別(n=1,528) ..... 112
圖 4-64 受訪者年齡(n=1,528) ..... 112

圖 4-65　受訪者在學年級(n=1,528) ..... 113
圖 4-66　「海巡署展現出專業的執法形象」同意度(n=1,528) ..... 114
圖 4-67　「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」同意度(n=1,528) ..... 116
圖 4-68　「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」同意度(n=1,528) ..... 117
圖 4-69　「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」同意度(n=1,528) ..... 119
圖 4-70　「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」同意度(n=1,528) ..... 120
圖 4-71　「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」同意度(n=1,528) ..... 121
圖 4-72　「海巡工作具有重要的社會價值」同意度(n=1,528) ..... 123
圖 4-73　「從事海巡工作能讓您獲得成就感」同意度(n=1,528) ..... 125
圖 4-74　「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」同意度(n=1,528) ..... 127
圖 4-75　「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」同意度(n=1,528) ..... 128
圖 4-76　「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」同意度(n=1,528) ..... 129
圖 4-77　「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」同意度(n=1,528)130
圖 4-78　是否接收過海巡署的招募資訊(n=1,528) ..... 131
圖 4-79　海巡署的招募資訊接收管道(n=727) ..... 133
圖 4-80　「海巡署公告的職缺內容清楚明確」同意度(n=727) ..... 135
圖 4-81　「海巡署公告的報名資格條件明確具體」同意度(n=727) ..... 137
圖 4-82　「海巡署招募網站上的資訊完整」同意度(n=727) ..... 139
圖 4-83　「海巡署招募員的解說清楚易懂」同意度(n=727) ..... 140
圖 4-84　「海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力」同意度(n=727) ..... 142
圖 4-85　「海巡署的招募資訊容易理解」同意度(n=727) ..... 143
圖 4-86　「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」同意度(n=1,528) ... 145

圖 4-87 「海巡署提供的福利符合您對理想工作期待」同意度(n=1,528) .....147

圖 4-88 「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」同意度(n=1,528).....149

圖 4-89 是否有親友目前從事軍職工作(n=1,528) .....151

圖 4-90 是否曾在校園內看過海巡署的招募資訊(n=1,528) .....153

圖 4-91 畢業後是否願意到海巡署服志願役(n=1,528) .....155

圖 4-92 願意到海巡署服志願役的最主要原因(n=412) .....157

圖 4-93 不願意到海巡署服志願役的最主要原因(n=1,116) .....159

# 提　要

關鍵詞：軍職人員招募策略、軍職人員離退原因

**一、 研究緣起**

本研究以提升海巡署軍職人員招募與留任效能為核心目標，運用制度檢視與實證分析建構整合且永續之人力資源架構。研究評估招募策略與資訊傳播成效，分析網路平臺、駐校宣導、社群媒體與就業博覽會等管道對應徵意願之影響，並建立量化指標作為政策修正依據；進一步探討離退之制度與個人因素，聚焦工作壓力、升遷制度、家庭支持與生活平衡，同時建構志願役留任分析模型，檢視工作條件、福利制度與職涯發展對續簽意願之關聯，據以提出勤務環境優化與彈性進用制度等政策建議。

**二、 研究方法及過程**

本研究採量化與質性並行設計，以掌握海巡人力招募、服役經驗與離退趨勢。量化部分鎖定離退人員、未報名人員與駐校學生三類對象，依名單建構母體清冊，於 114 年 6 月 23 日至 26 日運用電話訪問與 WIN CATI 系統辦理調查，由受訓訪員依兩階段聯繫與多次回撥機制蒐集離退因素、工作滿意度與未報名考量等；114 年 9 月至 10 月配合重點學校課程時程進入校園施測並同步開放網路問卷，由專業訪員與招募人員入班說明與指導填答。質性部分透過半結構式深度訪談，邀請署本部與九個轄屬單位參與，每場 1 至 3 名受訪者，共 38 人次，聚焦招募挑戰、留營誘因、離退因素與管理困境。量化與質性資料整合分析，可呈現不同階段人力決策考量與制度觀感，作為調整招募策略與強化留任支持之關鍵依據。

**三、 重要發現**

量化結果顯示，離退人員多居住於高雄、新北、臺中與臺南等就業機會充足地區，性別以男性為主，年齡集中於 25 至 34 歲，學歷以高中職與大學為多，婚姻狀態以未婚居多，呈現具轉職彈性的青年勞動力輪廓。服役年資在四年至未滿五年與十年以上較為集中，軍階以士兵與士官為主，使離退壓力落在第一線戰力與中堅幹部。多數受訪者肯定海巡在技能學習、任務成就與公共服務層面的價值，對薪資福利評價正向，對勤務負荷、輪班節奏、安全裝備與職涯發展仍存疑慮。未報名與駐校學生調查顯示，高中職與大專青年普遍認同海巡品牌與任務意義，實際願意報名志願役比例約三成，存在認知與行動落差。質性資料指出，少子化、家庭對風險與穩定之高度在意、勞動市場競爭及國防部校園端優勢，共同壓縮海

巡招募空間，人事單位需在制度設計、公平待遇、勤務負荷調整、數位宣傳與家庭溝通等面向同步強化，方能將「領軍薪、執警務、具社會使命」之差異化形象轉化為穩定且具延續性人力來源。

**四、 主要建議事項**

海巡署人才因應架構以招募與留任兩大主軸為核心，並依時間進程區分為短程、中程與長程策略，使人力政策推動具備層次性與系統性。短程策略聚焦兵源穩定與初期適應，涵蓋轄區整合招募、資訊公開透明、家屬溝通強化、入營適應支持與職涯誘因建構，使新進人員在起始階段建立清楚認知並獲得及時協助。中程策略著重制度精進，包括兵源資料庫建置、科技輔助招募、責任分區經營、勤務負荷調整、領導治理強化與專業培育系統化，使人力配置與組織管理逐步形成穩定運作模式。長程策略以永續發展為目標，強調品牌形象營造、智慧化勤務治理、人力結構調整與家庭友善及組織文化整合，建構具韌性之人力支持體系。三類策略由短及長形成完整鏈結，使招募與留任措施在不同階段相互支撐，提升整體人力運作效率並鞏固組織長期發展基礎。

# Abstract

Keywords：Recruitment Strategies for CGA's Personnel, Reasons for CGA's Personnel Separation and Attrition

**I. Purpose**

This study aimed to enhance the recruitment and retention effectiveness of military personnel within the Coast Guard Administration, Ocean Affairs Council (CGA) by applying institutional assessment and empirical analysis to construct an integrated and sustainable human resource framework. The research evaluated the effectiveness of recruitment strategies and information dissemination, analyzing the influence of various channels-including online platforms, campus outreach, social media, and career fairs-on application intentions, while establishing quantitative indicators to inform policy adjustments. It further examined institutional and individual factors affecting turnover, with particular attention to job stress, promotion mechanisms, family support, and work–life balance. In parallel, a retention analysis

model for voluntary service members was developed to explore relationships among working conditions, welfare systems, career development, and reenlistment intentions. Based on the empirical findings, the study proposed policy recommendations related to the optimization of duty environments and the implementation of flexible staffing mechanisms.

## II. Methods and Procedures

This study employed a mixed-methods research design, integrating quantitative and qualitative approaches to comprehensively examine personnel recruitment, service experiences, and turnover trends within the CGA.

In the quantitative phase, three distinct target groups were identified: separated personnel, non-applicants, and students at designated schools. Based on a constructed population frame, telephone surveys were administered from June 23 to June 26, 2025, using the WIN CATI system. Trained interviewers adopted a two-stage contact strategy combined with a rigorous multiple-callback mechanism to collect data on turnover determinants, job satisfaction, and non-application considerations. Furthermore, from September to October 2025, and in accordance with the curriculum schedules of key schools, on-site surveys were conducted in classrooms, supplemented by an online questionnaire option. Professional interviewers and recruitment personnel provided instructions and guided respondents throughout the process.

The qualitative phase utilized semi-structured, in-depth interviews involving participants from the CGA Headquarters and ten subordinate units. A total of 38 individuals participated in interview sessions that comprised one to three participants each. The interviews explored recruitment challenges, retention incentives, turnover factors, and managerial dilemmas. The integrated analysis of quantitative and qualitative findings illuminated the decision-making considerations and institutional perceptions of personnel across different stages, serving as a critical evidentiary foundation for refining recruitment strategies and strengthening retention support mechanisms.

## III. Results

The quantitative findings indicated that separated personnel predominantly resided in regions with abundant employment opportunities, such as Kaohsiung, New Taipei, Taichung, and Tainan. The demographic composition was predominantly male, concentrated among individuals aged 25 to 34, with educational backgrounds primarily at the senior high school/vocational and university levels and a high proportion of unmarried individuals—reflecting a young and highly mobile workforce. Service tenure clustered within two ranges: four to fewer than five years and more than ten years. Military rank distribution was largely concentrated among enlisted soldiers and non-commissioned officers (NCOs), generating attrition pressure on frontline operational forces and core middle-management cadres.

Most respondents affirmed the value of service in the CGA with regard to skill acquisition, mission accomplishment, and contributions to public service. Evaluations of compensation and benefits were largely positive. Nonetheless, concerns persisted regarding workload, shift rotation patterns, safety equipment, and career development prospects. Surveys targeting non-applicants and students revealed that youth in high schools, vocational schools, and colleges widely recognized the CGA's brand identity and mission relevance; however, actual intentions to join voluntary service remained at roughly 30 percent, indicating a gap between cognitive recognition and behavioral commitment.

Qualitative data suggested that declining birth rates, heightened family concerns regarding occupational risk and stability, labor market competition, and the Ministry of National Defense's competitive advantage in campus outreach collectively constrained the CGA's recruitment landscape. Consequently, personnel units were required to concurrently strengthen institutional design, equitable treatment, workload management, digital promotion, and family communication in order to transform the hybrid identity of "receiving military compensation while performing police-oriented duties with societal missions" into a stable and sustainable manpower source.

## IV. Suggestions

The CGA's talent management framework was grounded in two core pillars—recruitment and retention—and was structured across short-, medium-, and long-term

strategies to ensure that manpower policies advanced in a layered and systematic manner.

Short-term strategies centered on stabilizing manpower sources and facilitating early-stage adjustment. These measures included integrated regional recruitment, information transparency, strengthened family communication, onboarding support, and the development of career incentives. Such initiatives enabled new recruits to form clear role expectations and receive timely support during the initial stage of service.

Medium-term strategies emphasized institutional refinement through the establishment of manpower databases, technology-enabled recruitment, responsibility-zone management, workload adjustments, strengthened leadership governance, and the systematization of professional development. These efforts contributed to the gradual formation of a stable operational model for manpower allocation and organizational management.

Long-term strategies targeted sustainable development by emphasizing employer-brand cultivation, digitalized duty management, manpower structure optimization, and the integration of family-friendly practices within organizational culture to establish a resilient manpower support system. Together, these three strategic tiers formed a coherent progression, enabling recruitment and retention measures to reinforce one another across phases, thereby enhancing overall manpower efficiency and consolidating the foundation for the organization’s long-term development.

# 第一章　緒論

## 第一節　背景與動機

為提升海域管理與執法效能，政府於 2000 年 1 月成立行政院海岸巡防署，整合國防部海岸巡防司令部、內政部警政署水上警察局及財政部關稅總局緝私艦艇，形成岸海合一的執法機制。此機制不僅專注於維護海洋權益與保障人民生命財產安全，亦強調執法的公平性與周延性，為台灣海域治理及海岸巡防帶來嶄新局面。2018 年 4 月因應政府組織架構調整，該機構改隸新成立的海洋委員會，並更名為海洋委員會海巡署 ( 以下簡稱海巡署 )。此變革延續並深化海巡署在海域執法中的核心角色，同時為我國海洋發展戰略提供堅實基礎。

海巡署負責維護國家海域秩序與安全，核心職掌涵蓋漁權維護、海洋事務、海域治安、海洋保育與救生救難等五大任務。人力資源的穩定與充足是達成任務目標的關鍵，其中軍職人員占整體人力 69.3%，約 8,163 人，為執行主力；志願役士兵約 2,025 人，占軍職人力 24.8%。截至 2025 年 3 月，核定員額 11,776 人、實際人力 11,562 人，編現率 80.6%，缺額 2,784 人，顯示人力供需失衡問題日益顯著。隨著少子化與勞動人口萎縮，軍職招募與留任壓力不斷上升，已成海巡署人力管理的核心挑戰。面對海洋事務日益多元與執法需求提升，未來須透過結構性檢討與制度優化，調整軍警人力比例並完善職涯發展機制，以確保執法效能與海域安全的長期穩定。

自 1997 年起，國軍實施組織精簡政策，將編制員額從 45 萬人縮減至 2021 年的 16.22 萬人，並推動兵役制度轉型，逐步以募兵制作為主要人力供應模式。然而，募兵制的推行面臨諸多挑戰，包括少子化導致適齡人口減少及就業市場競爭激烈，使人力資源的可得性日益降低。海巡署因應國軍常備部隊全面志願化政策，於 2018 年 12 月完成義務役官士兵退伍，全面採行募兵制補充軍職人力。在人力結構調整的背景下，如何有效應對外部環境變化並確保人力資源穩定性，成為當前的重要議題。

少子化現象加劇，適齡勞動人口減少，加上企業積極爭奪人才與國防部投入大量資源的招募策略，使海巡署在人力招募上面臨更大壓力。軍職人員因工作特性需面對高風險、高壓力與長期駐外等挑戰，降低潛在應徵者的加入意願，進一

步加劇人力不足的問題。2019 年海巡署缺額為 79 人，至 2023 年 8 月底已增至 1,272 人，占預算員額的 10.09%。其中，艦艇人力長期不足，千噸級以上艦艇實際人數僅達編制六成，需以最低編裝出勤，導致現有人員工作負擔增加。而新艦成軍需從現役艦艇調撥人力，進一步壓縮整體人力資源。為應對人力缺口，海巡署持續採行多元進用管道，包括軍校正期軍官、常備士官、專業軍官、志願士兵與再入營等方式，持續進行人員招募與補充 ( 中時新聞網，2024 )。

為提升志願役軍職人員的招募成效，需採行更具吸引力的策略，包括強化網路資訊傳遞、多元化與靈活的招募方法、建立軍職人員的正面形象，以及改善軍中環境與廳舍設施，進一步提升軍官、士官及士兵的招募成效與續簽留任意願( 國防部，2017 )。在人力供應穩定的同時，優化招募效率與資源配置，對於因應未來日益嚴峻的人才需求挑戰至關重要。留住現有優秀人力對組織穩定具有關鍵意義，而分析離退人員的原因是制定留才策略的基礎，並針對提前退場個案進行深入分析，能有效識別制度缺陷並提出改善方向。藉由全方位探討離退原因，海巡署可調整現行政策，確保人力資源的穩定性並提升長期效益。

本研究旨在探討「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」，以分析離退原因、招募資訊管道的有效性及影響留任的關鍵因素為核心，提出具實務操作性的建議，協助海巡署優化軍職人力管理策略。研究方法涵蓋文獻蒐集與分析、實地訪談、問卷調查及專家座談會，針對近 5 年離退人員 ( 以下簡稱離退人員 )、近 3 年詢問招募訊息未報名人員 ( 以下簡稱未報名人員 )、海巡署重點學校駐校學生 ( 以下簡稱駐校學生 )，深入了解其行為特徵與決策模式，為政策調整提供實證基礎。專家座談邀請相關領域學者進行討論與意見交流，凝聚共識，確保建議符合實務需求。

本研究透過多元研究方法，包括量化與質性相關分析，提升研究成果的全面性與精準性，以增強招募與留任效能，確保人力資源供應穩定，進而支撐海巡署核心任務的長期推進。同時，研究成果將為政策制定提供科學依據，改善現行人力管理機制，提升外部招募吸引力，確保未來人力需求得以有效滿足，為海巡署未來軍職人員招募政策的制定與優化奠定堅實基礎。

## 第二節　研究目的

壹、 招募效能與資訊管道分析

本研究旨在評估海巡署軍職招募制度與策略之運作效能，透過分析不同招募管道與宣傳方式對潛在應徵者的實際吸引力，建構可量化之評估指標。隨著少子化與勞動市場競爭持續加劇，青年世代接收軍職資訊的方式趨於多元，包括網路平台、駐校宣導、社群媒體與就業博覽會等。研究將檢視各媒介在訊息傳遞中的可見度、可信度與說服力，並探討其對報考意願與行為模式的影響。最終目標在於提出具實證基礎的政策調整建議，使海巡署能於有限人力與資源條件下強化招募效率，維持人力補充的穩定性與長期延續性。

貳、 離退原因與留才挑戰探討

研究進一步探討軍職人員離退的制度性與個人性因素，分析人力流失背後的結構性脈絡。軍職工作具高壓力與高風險特質，若制度設計未臻完善、升遷透明度不足、家庭支持薄弱或生活與勤務平衡不佳，皆可能導致人員提前離退。研究將以年齡層、軍階與服役年資為基準，檢視離退動機差異，並結合實務個案進行深度分析，以掌握制度缺口與管理瓶頸。研究成果可作為政策單位改善人力配置、調整管理措施及強化支持系統之依據，降低流動率並穩定組織運作基盤。

參、 影響留任的關鍵因素分析

研究第三階段聚焦於探討志願役軍官、士官與士兵的續簽與留任意願，分析不同職涯階段影響決策的關鍵因素。留任受到多重構面影響，包括工作環境品質、薪資福利制度、外派與輪調負荷、職涯發展機會及組織文化氛圍等。研究結合量化問卷與質性訪談，建立具實證基礎的分析模型，評估各構面影響力及其交互關係。研究亦將檢視激勵制度與心理支持在留任決策中的中介作用，協助政策單位釐清留任動因，據以設計更具適切性的管理與激勵機制，強化人員穩定與組織韌性。

肆、 政策對策與招募留任策略優化

研究最終目的在於建構具整合性與永續性的政策對策，形成招募與留任並重的人力治理藍圖。策略設計涵蓋品牌形象建構、勤務與生活環境改善、專業訓練體系強化及彈性進用制度創新。研究將依據量化與質性成果，建立跨層級人力資

源管理架構，推動決策數據化與成效評估常態化。政策建議旨在提升海巡署人力補充效率、穩固留任基盤並優化職場滿意度，使人員發展與組織需求相互支撐，進而確保海域治理與國境安全任務的長期穩定推動。

# 第二章　文獻回顧

## 第一節　國防人力資源的戰略性挑戰

全球地緣政治的不確定性與少子化趨勢，使國防人力議題逐漸演變為國家安全戰略的核心焦點。臺灣新生兒人口的長期下降，使國軍在維持編現比與戰力完整性方面面臨結構性困境（國防安全研究院，2023）。人口基盤萎縮不僅削弱兵源供應，也影響國家經濟競爭力與外交行動能力（蔡承翰，2025）。為確保防衛體系的長期穩定，國防人力政策需由「人力優化」轉向「戰略性降低人力依賴」，並透過科技應用、制度創新與組織再造，形塑具韌性與彈性的軍事人力架構。

國防人力規劃的焦點逐漸由「量的維持」轉向「質的強化」。隨著人口紅利消退與志願役來源緊縮，防衛體系需以任務導向為核心，透過智慧化部署與專業分工提升人力效能（國防安全研究院，2023）。未來防衛力量建構必須依託科技創新與組織重塑，使人員能兼具戰略思維與技術能力，並在多元任務中保持高適應性（蔡承翰，2025）。同時，軍事與行政體系應建立長期人力發展藍圖與動態調整機制，確保人力配置能因應安全局勢變化，並將人力視為國家戰略資產加以管理。

全球少子化趨勢加深軍事人力供給的長期萎縮，青年勞動力競爭日益激烈，使軍職吸引力逐步下降（董連峻，2017；張哲鐘，2020）。傳統以榮譽與穩定為主的招募論述已難以符合新世代期待。雖然政府強化募兵法令與軍人福利保障以提升留營意願（董連峻，2017），但相關政策仍偏重補償性誘因，未能滿足青年對職涯發展與自我實現的需求。當民間產業提供高報酬與彈性職涯選擇時，軍事體系若無法在制度與文化上同步創新，將難以維持人力競爭優勢。

臺灣人口結構的萎縮進一步削弱國防人力基盤。1980 年代新生兒約四十餘萬人，至 2022 年僅剩十三萬八千人，顯示出生基數長期下滑（國防安全研究院，2023）。勞動年齡人口下降與扶養比上升，對國防財政與社會安全體系形成長期壓力，並可能轉化為「人口負債」（蔡承翰，2025）。兵源縮減導致招募困難與退損補充失衡，志願役流失集中於士官兵階層，顯示人力供需結構嚴重失衡。研究指出，人力問題根源並非行政執行力不足，而是受制於人口結構的根本性變化（公視新聞網，2025）。

民間產業的高薪與多元職涯發展，使軍職在勞動市場中的吸引力逐漸下降。高科技與數位產業的擴張吸引大量青年轉向民間部門，即使軍職在經濟波動時具穩定性，仍難留住高潛力人才（Business Focus, 2025）。國防人力管理正面臨供需失衡與文化僵化的雙重挑戰，傳統激勵機制難以回應青年對專業發展、價值實現與生活平衡的需求（董連峻，2017；張哲鐘，2020）。唯有結合文化革新與制度彈性，方能回應世代轉變下的職涯期待，提升留任意願與職涯認同。

Z 世代與千禧世代的價值觀轉變，使軍事組織的文化調適成為迫切課題。青年重視職涯意義、持續學習與自我成長，對階層化與封閉式管理結構的接受度低（張哲鐘，2020）。若人力政策仍停留於薪資與福利層次，將難以吸引高素質人力。軍事組織應以價值契合與職涯發展為核心，推動制度創新與文化轉型，建立可支持個人成長與專業發展的職場環境。透過導師制度、技能培育與心理支持措施，能有效促進青年對組織的信任與長期投入。

海巡署若要在少子化與人力競爭加劇的環境下維持穩定人力，必須將招募與留任策略納入長期國防人力治理架構，並以結構創新與價值導向為核心。首先，應重新定義海巡任務的社會價值，將海洋防衛、災害救援與海洋永續納入使命敘事，以回應青年對意義與責任的期待。其次，需透過智慧化勤務管理與專業職能發展體系提升組織彈性，使有限人力能達最大效能。最後，應強化導師制度與心理健康支持，形塑「可成長、可發展、可信任」的職涯環境。

## 第二節　年輕世代的價值觀體系與勞動力市場

Z 世代（出生於 1990 年代末至 2010 年代初）與千禧世代快速進入勞動力市場，其中 Z 世代預估在 2025 年將佔全球勞動力的三分之一（FedEx, 2024）。相較於前輩，他們在工作態度與價值取向上展現出明顯差異，逐漸重塑職場結構。對年輕世代而言，工作不僅是薪資來源，更是身份認同與價值觀的延伸（UCD Professional Academy, 2025）。他們期望在「意義、金錢、福祉」三者間取得平衡（Deloitte Global, 2025）。軍事組織若要維持人才市場競爭力，必須在招募與留任策略中融入價值導向與職涯規劃。

研究顯示，約九成的 Z 世代（89%）與千禧世代（92%）認為使命感是影響工作滿意度與福祉的重要要素（Deloitte Global, 2025）。使命感的內涵雖有差異，有些人重視社會影響，有些人則期望獲得資源支持個人倡議，但整體期待組織展現社會責任、環境永續與倫理實踐（UCDPA, 2025）。軍事與準軍事組織若能於招募中凸顯核心任務、長期願景及對社會安全的貢獻，將更易引發共鳴。使命感若能融入組織敘事，不僅能提升招募效力，也能增強青年對組織的認同與投入。

使命感雖然關鍵，但經濟報酬仍是青年職涯選擇的核心考量。面對通貨膨脹、學生貸款與住房壓力，青年更重視薪資待遇與發展機會（Deloitte Global, 2025; UCDPA, 2025）。持續學習與技能精進被視為職涯優先項目，並期望組織提供專業培訓與進修機制。近年招募實務逐漸由學歷導向轉向技能導向（張哲鐘，2020；Benítez-Márquez et al., 2022），此轉變契合青年對靈活性與專業發展的需求。軍事組織若能結合專業訓練與職涯銜接設計，將更具吸引力，並在人才市場中保持穩定優勢。

青年對福祉的需求逐年提升。「關注工作者福祉」自 2020 年起已成為全球人力資源管理的重要趨勢（Benítez-Márquez et al., 2022）。軍事組織若能推動心理健康支持措施，如心理健康日、彈性排班與適應性安排，將能有效展現對人員的關懷（UCDPA, 2025）。研究顯示，心理健康與使命感存在顯著連動：心理健康良好的群體中，有 67%的 Z 世代與 72%的千禧世代認為其工作對社會具意義；而心理健康不佳者的比例分別降至 44%與 46%（Deloitte Global, 2025）。缺乏心理支持不僅影響個人福祉，亦可能降低青年對「保家衛國」使命感的認同。

青年對個人時間的重視程度日益增加，他們將工作與生活平衡（Work-Life Balance, WLB）視為職涯首要考量，並將持續學習置於領導職位之上（Deloitte Global, 2025; UCDPA, 2025）。調查指出，75%的 Z 世代與 77%的千禧世代偏好混合或遠距工作模式，其中 73%的 Z 世代期望獲得永久性彈性安排（Benítez-Márquez et al., 2022; UCDPA, 2025）。軍職因高強度駐地勤務與嚴格作息，難以完全滿足此需求，因此需透過勤務時間的彈性化設計與心理支持機制，提供生活平衡補償，以緩解新世代對職涯整合的期待。

Z 世代期望職場展現透明、開放與真實，重視了解決策過程，並期待管理者能提供定期回饋（FedEx, 2024; Catalano, 2025）。具備情感智能並關懷員工福祉的領導風格最受認同，使組織結構逐漸朝扁平化發展。管理者與員工的互動更為頻繁，透過簽到（check-ins）、導師制度與專業發展計畫，營造支持性氛圍（Catalano, 2025）。相對地，微觀管理與僵化架構易引發青年不耐與排斥（Titus, 2025）。同時，Z 世代對組織承諾的理解與舊世代不同，差異可能提高離職傾向，對人力資源穩定性造成挑戰（Mikler, 2023）。

Z 世代被視為歷史上最多元化的群體，因此期望職場能真實反映多元、公平與包容（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）的價值。對他們而言，DEI 是一項基本承諾而非附加優勢（Catalano, 2025; Donelan, 2023）。青年尋求能自在展現自我，包括種族、性別認同與性取向的環境。若組織能在政策與運作中落實 DEI，不僅提升人才吸引力，亦能增強文化凝聚力（Catalano, 2025; Donelan, 2023）。若軍事組織未能因應，將被視為僵化與排外，進一步加速優秀人力的流失。

因應 Z 世代的需求，人力資源管理需推動更具體的 DEI 措施，包括多元化招募實踐、包容性領導力培訓與員工資源群組（Employee Resource Groups, ERGs），以改善文化並吸引新世代（Catalano, 2025）。同時，MHRM 需重新檢視初級職位的定義，將重點自學歷轉向技能，以拓展人才來源並符合青年對專業發展的期待（Benítez-Márquez et al., 2022）。在訓練上，應發展符合世代特質的混合式學習，結合隨選指導（on-demand coaching）、虛擬實境（VR）等高科技方式，確保軍事訓練不僅提升專業素質，也能與民間職涯接軌（Benítez-Márquez et al., 2022）。

綜合來看，Z 世代與千禧世代在價值取向、職涯期待與文化偏好上，已對組織

人力資源策略產生深遠影響。對海巡署而言，如何在維持軍事組織特有的紀律與任務要求下，同時滿足新世代對使命感、福祉、學習發展、彈性安排與多元文化的需求，將是招募與留任的核心挑戰。若能在政策設計與人力管理中，建立兼顧穩定與彈性的制度，並有效傳達核心任務與價值敘事，不僅能提升外部招募吸引力，也能增強內部留任穩定性。透過持續優化的文化與治理模式，海巡署將能在新世代勞動力更替中，建構一個兼顧專業、使命與世代需求的永續人力體系。

## 第三節　海巡署任用、執法與勤務執行

我國為海島國家，海岸線長達 1,831 公里，承擔國土防衛與海域資源治理之前線責任。2000 年整合內政部水警、國防部海巡及財政部緝私艦隊，成立行政院海岸巡防署，建構岸海一體之治理架構；2018 年配合海洋政策與組織再造，改隸海洋委員會並更名為海洋委員會海巡署。於《海岸巡防法》及《海巡署組織法》架構下執行海域秩序維護、走私防制、非法入出境查緝與海上安全維護等任務；戰時得依《國防法》編入國防體系，形成兼具警政與軍事特質之綜合執法機構，提供國家海域治理之制度性保障（許啟業等人，2019）。

海巡署人事任用以法制化與層級監督為核心設計，確保人力運作符合專業分工與行政中立。《海巡署組織法》第 9 條及第 10 條第 1 項規定任用應依身分類別適用相關法令，並得視任務需要聘用具兵役身分人員。軍職人事雖非通案性公務員體系，仍受《陸海空軍軍官士官任官條例》與《陸海空軍軍官士官任職條例》約束；軍官人事案經國防部審核後呈行政院，報總統核定；士官相關案件由少將以上級單位審定報請核准，以強化任用程序之合法性與層級監督（許啟業等人，2019）。

法制明確界定任用權責與程序，賦予人事運作可預期性與制度穩定性。標準化選任流程與層級審核可降低任用裁量風險，並提升稽核與外部監督可行性。基於海域治理任務多元與區域差異，組織得依任務強度及地理特性進行彈性調度，維持執行巡防、執法與救援任務之連續性。法制化亦利於跨機關協調與資源整合，形成可追溯之人事治理脈絡，為長期人力戰略與政策穩健執行提供制度性支撐（許啟業等人，2019）。

改隸海洋委員會後，職能由單一執法擴展為綜合性海洋治理機構，作業領域涵蓋海洋資源保育、災害應變、海難救援與環境治理。基層人員除執法與維安技能外，亦需具備海洋生態與永續治理相關專業素養，以支援跨域任務（梁元葆，2014）。配合 2012 年全志願役政策，導入志願役軍職並搭配公務人員特別考試補充專業人力，新進人員經統一訓練與在職進修後分派至各分署與岸巡單位，形成區域化與任務導向兼顧之配置（陳明志，2018；沈治豪，2021）。建議建立跨部會人力協調機制與訓練標準，以利資源共享與快速調派。

雙軌人力制度結合志願役供給之穩定性與考試制專業性，兼顧短期勤務需求與中長期人才建構。區域化分派機制可提升人員對地理環境與航區特性之熟悉度，降低任務適應成本。職能訓練採模組化與分層設計，涵蓋通用職能、專業技能與領導管理，並以能力指標作為績效評量基礎。配套士兵向士官晉升與在職進修措施，營造清晰職涯路徑，支援人力永續與組織韌性（沈治豪，2021）；建議強化在職訓練與心理支持系統，並導入績效導向之職涯發展評估機制。

在人力補充策略方面，海巡署採多元招募與晉用並行之整合模式，以兼顧戰術即時補缺與戰略長期培育。2025 年規劃 8 梯次志願役招募，並錄取專業軍官與專業士官若干人員，呈現精準分層補充方針。專業軍官需完成 40 週之預備教育訓練，包含入伍通則與專業科目；部分軍事院校畢業者得直接接軌任務。另建立士兵轉任士官與在職培訓體系，透過評核與甄選提供向上流動機會，以提升內部培育效率及留任意願（沈治豪，2021）。

海巡署核心職掌涵蓋海域巡防、走私查緝、非法入出境防制、海洋環境保育及漁業資源維護，並承擔海難救援與災防救助等公共安全任務（植根法律網，2020）。勤務運作採分層查緝與區域管制雙軌策略，結合艦艇巡邏、岸際勤務、雷達監控與資訊系統整合，形成立體化執法網絡。第一線執勤服務台負責命令傳達、通訊聯絡、報案受理與港區監控，藉由安檢資訊系統支援勤務調度與現場應變（沈治豪，2021）。

守望勤務設於港區制高點，透過觀測儀器與人力監控掌握港區及周邊海域態勢，並協助雷達監測與安全檢查作業；巡邏勤務針對重點海域與高風險區域執行臨檢、查緝與違規防制，以維持航道秩序與邊境安全；備勤勤務負責突發事件之快速增援與跨區調派，以填補短期人力缺口。三類勤務彼此銜接，透過制度化配置與即時調度機制，提升應變速度、人力運用效率與任務執行品質。

《海岸巡防法》第 4 條賦予海巡署執行任務之法定權限，包括安全檢查、攔截、登臨與驅離等措施；必要時得行使武力以確保人員與任務安全。權限行使應以比例原則及程序正義為基礎，並兼顧人權保障及國際法規範。組織設計以警政與軍事融合為核心，透過與海關、移民署及國防部建立聯防與情報共享機制，支持跨境犯罪防制與國際海事合作，維護國家主權與海域安全（許啟業等人，2019）。

自 2017 年起，海巡署依政府服務躍升政策推展組織再造與行政革新，導入公共治理與顧客導向之運作邏輯。主要措施包括建立標準作業流程、前線禮儀訓練及線上申辦與單一窗口制度，以提升行政透明與民眾服務滿意度。面向偏遠海岸與弱勢族群，設置整合式便民據點與輔助設施，以縮短行政資源落差並提升服務可近性，強化海域治理之社會正當性與公民參與（許啟業等人，2019）。

勤務管理位處人力治理核心，將勤務細分為值班、守望、巡邏、備勤與檢查 5 類，並透過任務分工與彈性調度確保機動回應。值班負責救難支援、通訊與命令傳達；守望掌握海域態勢並與雷達系統連線；巡邏執行預防性查察與查緝；備勤提供臨時補位；檢查透過登臨與岸際攔查維持出入港秩序。配套教育訓練、勤務督導與查核制度，確保專業水準與程序遵循（海巡署，2020）。

備勤勤務兼具支援與緩衝功能，用以應對人力短缺、突發事件與任務高峰之調配需求。基層普遍採 24 小時輪班，平均每日工時介於 8 至 12 小時，勤務負荷高且易致疲勞。募兵制推行後，兵源供應與留任率波動，使基層須延長工時以填補人力缺口，增加身心壓力與職場倦怠風險（羅娟玲，2018）。建議導入智慧勤務管理、人力需求預測、疲勞評估及心理支持機制，並檢視輪值制度與彈性休假安排，以提升人員福祉與任務永續性。

## 第四節　海巡軍職工作壓力

海巡署軍職人員長期在高風險與高負荷環境中執勤，壓力結構呈現多層次與持續性。海上執法、緝私查緝與救難行動需在惡劣氣候與不確定情境下進行，要求人員具備即時判斷與高抗壓能力。長時間勤務與 24 小時輪班制度造成身心疲勞積累，任務不確定性進一步增加心理負荷（蔡茂埕，2022）。基層人員除需處理多重勤務外，仍須面對臨時任務與突發事件，形成角色過載現象。組織重整或職能再造過程中，角色衝突與職涯不確定感更易出現，削弱專業投入與留任意願（林威志，2019）。

職涯晉升受限為海巡人員的主要壓力來源之一。軍警文職共構體系造成晉升競爭激烈且流動性低，職位晉升制度缺乏透明性，使人員對發展前景產生焦慮感（林威志，2019；蔡茂埕，2022）。長期外派至離島或海岸地區，使家庭支持網絡薄弱，增加工作與生活衝突，影響親職與伴侶關係穩定。工作與家庭壓力相互交疊，逐漸轉化為慢性心理負擔，導致留任意願下降（張凱星，2020）。

外部環境與社會互動因素使勤務壓力進一步加劇。惡劣海象、颱風季節與夜間執法任務提高工作風險，面對漁民、走私團體或外國船隻時，易陷入高張力與不確定情境（陳毅，2019；蔡茂埕，2022）。若缺乏制度化心理支持與壓力緩衝機制，將影響執法判斷與安全表現。人力穩定與任務效能的維持，需依賴勤務制度與心理支持政策的同步改革，將壓力管理納入長期人力治理核心。

根據國內軍職研究，工作特性、績效壓力、上級領導風格與家庭衝突是軍人普遍的壓力來源（羅娟玲，2018）。不同軍種或職務雖面臨相似壓力，但強度與影響因職責差異而異。軍事階級制度使上下關係明確，上級若過度強調績效或忽略溝通，易引發情緒緊張與疏離感。人際互動與溝通品質直接影響心理壓力感知，亦關聯到任務執行的協調與信任。

人力短缺已使海巡基層結構出現疲弱跡象。聯合新聞網（2024）指出，每年平均離退人數超過 250 人，且呈上升趨勢。人力缺口使留守人員勤務負擔加重，造成壓力累積與離退循環。高壓工作環境削弱執法品質與安全保障，影響組織形象與任務成效。當人力緊繃與事故頻發交錯出現時，已顯示現行壓力治理機制亟須強化。

性別與役別差異在壓力感知上具有顯著影響。女性軍官常因刻板印象被安排於內勤職務，缺乏晉升與外勤歷練機會，造成壓力集中與職涯受限現象( 羅娟玲，2018 )。女性人員多以情緒表達與同儕支持作為調適途徑，反映非正式支持網絡的重要性。專業軍官班畢業者因缺乏完整軍事社會化歷程，在紀律文化適應上易產生抗拒情緒，而預備役人員則因經驗不足，傾向以被動態度面對壓力。

志願役軍官在不同職務層級上承受的壓力結構亦不相同。主官與管職人員須兼顧人事與績效管理，壓力主要源自任務成果與領導責任。非管職人員則因工作自主性低與技能不足，常感受上級責難與成就感缺乏。隨著經驗累積與組織支持，部分人員可透過學習與流程優化形成正向壓力調適機制，顯示培訓與領導指導對壓力轉化具有關鍵作用 ( 羅娟玲，2018 )。

海巡署軍職人員的壓力結構呈現高風險勤務、職涯受限、家庭支持不足與性別分工等多重交織面向。長期高工時與人力不足使身心疲勞加劇，組織文化與晉升制度的不均衡又放大壓力差異。若缺乏有效的制度調節與心理照護，將削弱組織韌性與人力穩定。人力政策需以工作福祉與心理健康為核心，建立制度化支持體系與彈性勤務安排，促進平權晉升與職涯發展。

針對海巡人力的永續發展，招募與留任策略應從壓力治理角度重新設計。招募階段可透過塑造「海洋防衛與公共使命」的價值敘事，吸引具責任感與冒險精神的青年；留任層面則需結合彈性勤務、心理輔導與透明晉升機制，緩解長期壓力與組織疲態。針對女性與基層人員，應推動包容職場文化與多元發展管道，使海巡人力在制度創新與文化更新下，建立可持續且具韌性的發展體系。

## 第五節　海巡人才招募與策略

海巡署在推動招募政策時，長期面臨資源與制度雙重限制。李莉雅（2013）與沈治豪（2021）指出，招募工作經費不足與專業人力匱乏，使宣傳與執行難以專業化與分工化。年度預算削減造成媒體投放與數位行銷受限，導致招募訊息難以有效觸及潛在應徵者。現行規範要求各單位配合國軍統一校園宣導，缺乏自主設計招募活動的空間，使推廣彈性不足、回應性偏低。資源短缺與制度約束相互交織，形成結構性障礙，影響政策落實與人力補充效益，顯示未來應建立獨立行銷編制與策略資源配置機制，以強化海巡人才招募之持續性與政策能量。

青年世代對軍職與海巡工作的價值認知存在明顯落差。現行軍職制度在職涯規劃與生活自主面向缺乏彈性，難以符合青年追求自我成長與工作意義的期待。即使面臨就業市場競爭壓力，軍職仍非多數青年的優先選項。數位媒體運用不足，使海巡形象難以進入社群平台的主流視野。基層輪班勤務制度亦降低生活品質，進而影響組織吸引力與留任意願（李莉雅，2013；沈治豪，2021）。未來需從職涯設計、數位行銷與世代溝通三軸發展，以縮小認知差距並強化青年參與動機。

海巡署在組織運作上以軍職人員為主體，惟訓練與人力培育體系尚未完善。黃長源（2024）指出，署內包含軍職、警職與文職人員的多元體制，有助於任務協作，但在薪資結構、任用資格與晉升體系上存在差異，造成內部協調困難。部分訓練業務由兼任人員負責，缺乏專責單位，導致培訓成效有限。軍職與警職人員需執行 24 小時輪班，工作負荷高於文職人員，使職責平衡出現落差。

人事制度差異造成交流不暢與晉升效率下降，影響基層人員的穩定性與職涯規劃。為提升組織效能與士氣，應推動訓練專責化、管理制度一致化及職務分工合理化，建構兼具公平與效率的人力運作體系。針對現役士官兵的滿意度調查顯示，薪資福利雖受肯定，但制度與工作環境仍影響整體留任意願。沈治豪（2022）研究指出，基層士官與士兵間薪資差距僅約新臺幣 2,580 元，激勵效果有限。勤務環境封閉且缺乏彈性，使部分人員感受「高薪而無自由」。

綜合上述，社會對海巡署工作的印象仍侷限於基層執勤與例行巡防，欠缺對其專業性與公共價值的理解。宣傳策略不足導致青年難以看見海巡工作的職涯發展潛能。相較新進招募，留任現職人員在經驗與成本效益上更具價值，主官對役

期將滿人員的關懷與留營措施是人力穩定的核心關鍵。現行報考者群體多集中在高中職學歷族群，進修意願與職涯深化動力不足。升遷制度雖具名義公平，但資格審核繁瑣且評比缺乏透明性，削弱組織信任與忠誠。未來應結合制度改革與公共行銷，建立正向專業形象與透明晉升機制，以提升整體人力吸引力與長期穩定度。

## 第六節　海巡署人力結構與核心任務

海巡署在人力結構上仍面臨補實壓力與組織轉型挑戰。根據《海巡署員額統計月報》，截至 2025 年 3 月，核定員額 11,776 人，實際人力 11,562 人，編現率 80.6%，缺額達 2,784 人。軍職人員占總體 69.3%，文職人員占 30.7%，其中警察人員為文職主體。多數分署維持軍事導向，艦隊分署則以警職為主。人力結構顯示軍職仍為執行核心，文職體系負責行政與輔助業務。補充速度低於流動速度，使基層戰力面臨壓縮。未來應檢討軍警職比例與補實機制，透過職級再分配與彈性任用制度，提升人力穩定與組織韌性。

人員年齡結構呈現年輕化優勢，平均 34.1 歲，中位數 32.6 歲，29 歲以下占 41.8%、30 至 39 歲占 31.7%，合計逾七成，顯示海巡署在青年招募方面具一定成效。部分機關如教訓測考中心、偵防分署與艦隊分署平均年齡逾 39 歲，反映特定專業職域存在高齡化趨勢。此情形顯示知識傳承與職能交接將成為未來管理重點。為維持任務連續性，應建立中高齡人員轉任與指導制度，搭配青壯人力引進與培育規劃，使世代協作與組織學習得以同步發展，確保專業能量延續與任務執行穩定。

學歷結構顯示整體學能基礎穩定。大學畢業者占 44.9%，高中職 29.9%，專科 16.7%，研究所以上 8.3%。志願士兵以高中職為主，占 75%，為基層運作主力。各單位間差距明顯，教訓測考中心大學以上學歷達 91.9%，東部分署僅 46.3%。學歷落差反映區域與任務性質差異。未來應根據任務需求推動學能分級培訓，建立進修誘因與職能轉換制度，促進不同層級人員在執勤與管理能力間形成互補，提升專業水準與組織效能。

原住民人力在海巡體系中占 6.8%，共 805 人，其中軍職 678 人、警察 109 人，年齡平均 32.9 歲，29 歲以下占 48%。教育程度以高中職與大學為主，分別為 54.9% 與 32%。原住民人力主要集中於東部與南部沿岸分署及艦隊單位，顯示地緣與族群分布特性。阿美族、太魯閣族與排灣族為主要來源族群。原住民在基層執勤與機動勤務中貢獻顯著，顯示文化背景與地緣連結對任務執行具支持作用。未來政策可強化文化敏感訓練、區域平衡配置與職涯輔導，以建構多元共融之人力環境。

根據《海巡署統計年報》，2024 年辦理業務 5,881 件，含跨類別案件共 6,017

件，略低於前一年。「其他海巡績效」占 45.5%，多涉及漁業違規、突發事件與專屬經濟區巡護；「災難救護與服務」占 22.8%；「海域資源維護」占 11.9%。數據顯示任務結構已由單一查緝導向轉為多元公共服務，涵蓋海洋安全、環境保育與社會服務。此轉變顯示組織職能逐步多元化，需強化跨域協調、任務調度與專業培訓，以因應工作內容複雜化與職能多層化的趨勢。

違規案件統計顯示 2024 年共查獲 2,802 人，本國籍占 91.3%，外國籍與大陸籍分別占 4.8%與 3.9%。違規者以 40 歲以上為主，占比近八成，顯示違法行為年齡偏高。教育層面以不識字或未詳填者居多，占 46.2%；職業別以農林漁牧業占 67.6%。數據顯示漁業作業人員因法規認知不足與經濟壓力，違規風險較高。建議結合地方漁會與勞動行政單位，加強教育宣導與法治培訓，降低高風險群體的違法比例，促進海域治理與產業永續並行。

海域執法任務方面，2024 年共查緝非法越區捕魚案件 483 件，涉及船舶 1,205 艘，其中扣留 9 艘、驅離 1,196 艘，大陸籍漁船占 94.9%。案件集中於澎湖、金門、新北與高雄海域。另查緝毒品案件 71 件，總重量 9,441.1 公斤，愷他命占 67.3%。案件熱區顯示西部近岸與離島地區為重點防區。海巡署已成為海上跨境犯罪與主權維護的重要機構，未來宜強化情報共享、監測裝備與國際合作，建立更精準的預警與應變機制，以提升海域治理能力與國家安全效能。

綜合上述，海巡署人力結構與任務轉型顯示，招募與留任策略需並行推進，軍警人員仍為執勤主力，應透過職涯誘因、教育訓練與在地文化結合穩定人力，青年化趨勢需與經驗傳承並進，學能差異應轉化為分級培訓基礎。原住民與區域性人力可視為發展潛能，須整合政策資源與文化支持。隨任務公共化與跨域化擴展，應導入多元選才與職能導向評估，留任政策則結合心理支持、福利保障與彈性制度，使人力發展與海域治理能協調並進，確保海巡署組織永續運作。

# 第三章　研究方法及步驟

## 第一節　研究流程

本研究以探討「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」為核心目標，整合量化與質化調查方法進行系統性設計。初期將完成國內外相關文獻回顧，並辦理一場問卷專家座談會，以精緻化問卷構面與問項內容。量化部分針對近五年離退人員、近三年未報名人員及重點駐校學生進行問卷調查，規劃前測至少完成 120 份樣本，確保量表具備良好信效度。

質化部分將於海巡署九個分署各舉辦一場焦點團體座談，同時召開一場專家會議，深入蒐集對招募與留任政策的實務經驗與建議。最終成果將統整為期末報告，並加值製作 Power BI 視覺化互動式報表，強化資料分析與應用效能，並同步撰寫新聞稿推動政策宣傳。整體研究成果將作為海巡署未來優化軍職人員招募與留任政策的重要依據，確保人力資源穩定並支撐組織核心任務之長期推進。

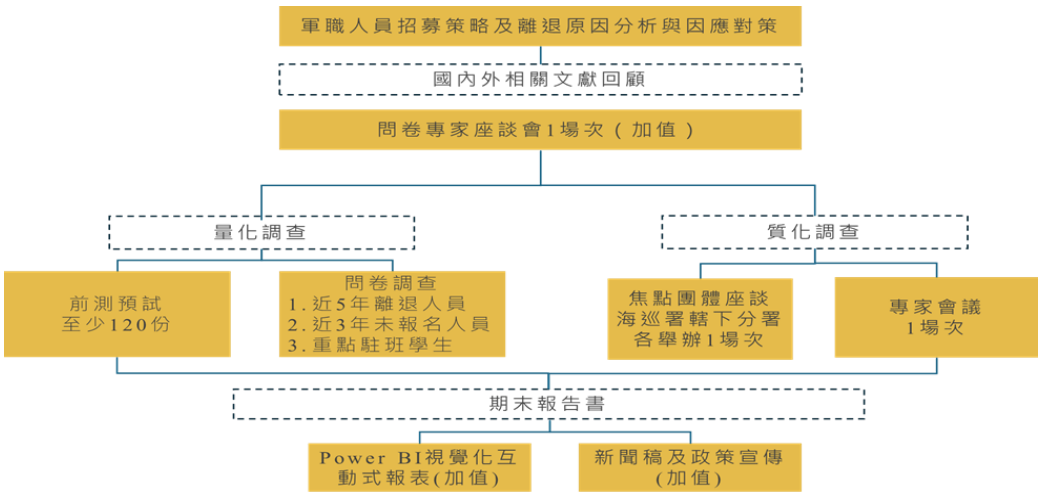


**圖 3-1　研究流程圖**

## 第二節　量化調查方法

本研究旨在深入分析海巡署推動軍職人員招募策略的施政現況、實施成效及所面臨的挑戰，並提出具體建議，以完善未來政策方向。研究設計採取多元方法，包含問卷調查、焦點座談與專家研討，重點在於了解民眾對軍職職涯的需求與期待，並評估現行政策在吸引人才與滿足求職需求方面的表現與潛在改進空間。調查對象涵蓋離退人員、未報名人員與駐校學生，透過電話調查（離退與未報名人員）與實地到校面訪（駐校學生）方式蒐集資料，以掌握不同群體在職涯選擇過程中的關鍵考量與行為特徵。

為確保研究成果的實務性與可行性，本研究將邀請相關領域的學者與專家參與座談，針對調查結果進行綜合討論，並提出具體政策建議。研究結果將有助於優化海巡署的招募策略，提升政策吸引力與執行成效，進一步提高軍職人員的留任率。同時，這些建議將為海巡署在人力資源管理上提供科學依據，協助其在少子化與勞動市場競爭日益激烈的環境中，穩定人力供應並促進長期發展，確保其核心任務的順利推進與執行效率的提升。

壹、 調查流程

本研究依據系統性程序規劃四大階段，確保資料品質與研究精確度。第一階段進行國內外文獻回顧，並召開問卷專家座談會，藉由多元觀點確認問卷設計方向，確保工具兼具理論基礎與實務適切性。第二階段完成前測，檢視問卷之信效度，並根據測試結果修正內容，同時建置網路問卷系統，完成正式調查工具準備。第三階段展開正式調查，採電話訪問與實地面訪雙軌並行，並同步進行資料檢誤作業，確保數據收集過程嚴謹且科學。調查結束後，彙整資料撰寫結案報告，召開審查會議，根據審查意見修正並完成期末報告。第四階段依據全程成果，完成「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策研究報告」，作為海巡署未來優化人力資源政策之參考依據。整體流程設計周延，確保研究成果具備高度實證性與政策應用價值。

貳、 調查說明

一、調查範圍

本研究旨在深入探討軍事組織招募與留任之策略，調查對象共分為三類群體，

包括離退人員、未報名人員、駐校學生。離退人員與未報名人員分別為近年退出服役或曾洽詢卻未報名之人員；駐校學生係現於委託單招募重點學校的學生。透過對以上三類群體的調查分析，可有效了解不同群體對招募政策之態度與影響因素。

二、調查方式

本調查針對三類研究對象進行樣本抽取作業，其中離退人員與未報名人員採取全體普查方式，由委託單位提供完整母體清冊後逐一聯繫。駐校學生部分依據委託單位提供之重點學校名單進行分層抽樣，以代表性兼顧效益與精確性。研究團隊透過嚴謹的抽樣規劃，確保調查樣本具代表性，後續分析結果具備較高的推論價值，以供政策參考之依據。

三、調查期間

本研究已於 114 年 6 月間完成離退人員與未報名人員之調查階段，透過全面電話訪問方式蒐集相關資料，並於資料蒐集後進行初步之信效度檢核。駐校學生則規劃於同年 9 月至 10 月間進行，充分考量校方開學後的生活作息習慣，確保調查期間符合目標群體特性及配合度。研究團隊將依據調查實施狀況進行必要調整，以達成研究精準度及政策回饋需求。

參、 離退人員抽樣方法與樣本配置

一、調查對象與時間

本研究旨在針對海巡署近五年離退人員進行深入調查，研究團隊將依據委託單位所提供之離退人員名單建置完整之母體清冊，以利後續抽樣及樣本配置規劃。調查時間於 114 年 6 月 23 日至 6 月 26 日期間執行，調查作業將透過電話訪問方式進行，訪談時段安排於平日及假日下午 14 時至晚間 21 時 30 分，以提高受訪人員接聽電話之可能性。透過精確之時間配置，期望能有效掌握離退人員之真實回饋，以增進研究信效度與資料完整性。

二、調查方式

本研究之調查方法採用電腦輔助市場行銷調查系統（WIN CATI）執行電話訪問作業。執行電話調查之前，研究團隊將事先召集訪員進行嚴格的訪問訓練，確保調查方法一致且訪談品質穩定。

三、樣本配置方法

本次離退人員調查抽樣方法分為兩階段進行，首先以委託單位提供之完整母體清冊進行第一階段之全面性電話訪問，最大程度接觸目標對象。第二階段則針對第一階段未能成功聯繫之受訪者執行回訪作業，並以最多接觸三輪為原則，務求收集到更完整且代表性之資料，以提高樣本涵蓋率與回收效率。透過此嚴謹的兩階段抽樣調查設計，可有效降低樣本偏誤，確保後續分析與政策建議之可信度及精確性。

肆、 未報名人員抽樣方法與樣本配置

一、調查對象與時間

本研究調查對象為未報名人員，將根據委託單位所提供之完整名單建立母體清冊，作為抽樣與樣本配置之基礎，確保後續調查之精確性與代表性。調查執行時間訂於 114 年 6 月 23 日至 6 月 26 日，期間將透過電話訪問方式蒐集資料。為提高目標人群接聽機率，研究團隊特別安排調查訪問時段於平日與假日下午 14 時至晚間 21 時 30 分進行，以取得充分之樣本數據，進而提升研究成果在政策應用上的有效性與信效度。

二、調查方式

本研究採用電腦輔助市場行銷調查系統（WIN CATI）執行未報名人員之電話訪問，該系統能即時記錄訪問資料，有效提高調查作業之正確性與效率。為確保訪談品質一致，研究團隊將於調查執行前召集所有訪員進行嚴格的統一訓練，使訪談人員熟悉調查工具、作業程序與問卷內容，減少個別訪員之操作差異。透過統一的訪員培訓與完善的系統支援，研究團隊期望確保調查資料之可靠性與一致性，為政策制定提供紮實的依據。

三、樣本配置方法

本研究未報名人員抽樣設計採取兩階段調查策略，以委託單位提供之母體清冊為基礎。第一階段透過電話訪問全面聯繫母體內全部樣本，以最大化初次聯繫之成效。針對未能於第一階段成功聯繫之對象，將於第二階段執行回訪，回訪程序設計為最多接觸三輪，以進一步提升樣本涵蓋率與回收完整性。透過此系統性抽樣與追蹤機制，能有效降低資料蒐集之誤差與偏誤，確保研究調查之數據品質，

增進未來政策建議的實用性與精準性。

## 伍、 駐校學生抽樣方法與樣本配置

### 一、調查對象與時間

本研究以海巡署提供之重點學校名單為基礎，針對駐校學生進行抽樣調查。調查時間規劃於 114 年 9 月至 10 月間，實際日期將依各校開學時程與課程安排進行彈性調整，並在與委託單位及學校協調後予以確認。調查方式以入班施測為主要途徑，確保能在學生正式授課期間進行，並輔以網路問卷方式，以提升參與率與資料收集效率。藉由線上與線下雙管齊下的模式，能兼顧調查之便利性與完整性，進而確保樣本代表性與調查執行之有效性。

### 二、調查方法

本研究考量受訪對象為在學學生，並兼顧特定學校屬性，調查設計採取入校施測為主要方式，並輔以網路問卷，以提升資料蒐集之完整性與準確性。調查前，研究團隊將先行與海巡署之招募人員建立聯繫，釐清調查內容、流程與注意事項，確保各方對執行規劃具備共識。正式調查時，由專業訪員與招募員進入學校班級執行施測，以確保問卷填答過程之規範性與資料品質。同時，透過線上管道提供補充問卷，作為提升樣本回收率與代表性的配套措施。整體規劃旨在結合現場調查之控制力與網路調查之便利性，達成兼具嚴謹與效率的資料蒐集目標。

### 三、抽樣方法與樣本配置

調查對象涵蓋海巡署所屬之重點學校，包括警衛隊、通資隊、北部分署、中部分署、南部分署、金馬澎分署、教育訓練測考中心（以下簡稱教測中心）及東南沙分署。研究團隊將依各單位學生人數與屬性進行比例配置，並採分層抽樣設計，以兼顧地區差異與任務特性，確保樣本具備代表性。考量實際入校安排與行政配合情況，部分樣本數將進行彈性調整，以避免因單位差異造成樣本不足或過度集中，透過分層配置與調整機制，調查結果能更準確呈現各單位學生在職涯期待、服役認知與價值態度上的意見，並提供實證依據作為政策修正與資源分配之參考。

### 四、資料建檔與保密規劃

本研究於訪問作業完成後，所得調查資料將立即透過訪問系統存入主電腦，由研究團隊人員進行審閱及後續處理。為確保資料安全性，所有訪問所得之原始

數據皆以特殊格式儲存，除本公司專屬瀏覽器以外，一般常用編輯器或瀏覽器皆無法解讀，以達到資料安全保密目的。透過此種資料保存方式，有效避免未經授權人員接觸原始資料，同時亦能維持數據之完整性與一致性，確保後續研究分析結果之客觀性與公正性，滿足研究倫理規範與資料保護需求。

五、資料檢誤與複查方式

研究團隊於訪問過程中，將透過電腦輔助調查系統即時進行邏輯檢查，以提高調查資料之品質。訪問時若出現邏輯錯誤，系統會立即發出提示，訪員可立即修正。訪問完成後，研究團隊亦將抽取部分問卷進行電話複查，以驗證資料之真實性。若發現訪員之問卷有造假或資料不實現象，團隊將對該訪員的所有資料進行全面複查或修正，情節嚴重者則直接刪除相關資料並另行補充樣本。此外團隊將於正式調查前，利用 SPSS 軟體撰寫檢誤程式，針對題目邏輯、跳題及數值範圍進行全面檢核，以確保所有調查數據之邏輯性與合理性。

六、遺漏值的處理方法與範籌

調查過程中可能因系統因素造成部分題目遺漏作答，研究團隊將採統計插補法進行遺漏值處理，具體程序將與委託單位確認後執行。遺漏值之插補作業首先將觀察資料之偏態與峰態，分析數據分布型態，同時確認資料中是否存在偏離值。針對連續型變數遺漏值處理，本研究將採平均數插補法與迴歸插補法。鑑於不同插補方法各有其適用範圍及限制，本團隊將與委託單位進一步討論後，選擇最適當方法，以確保調查數據之完整性及分析結果之正確性，進而有效提升研究結果之可靠度與可用性。

七、「其他」項的處理

調查問卷設計時，針對題項設有提示選項之情況下，若受訪者提出選項以外的回答內容，訪員將依據專用表格詳實記錄相關答案。調查完成後，研究團隊將由專職研究助理依受訪者所述之內容進行歸納與整理，進一步抽離出數個明確的主要面向。每一面向依其提及之次數呈現分析結果，而非統計百分比，此方法可客觀呈現受訪者真實意見的分布情形，提供後續分析更完整且詳盡的參考依據，以達到研究之效度及實務應用價值。

1. 提示選項的「其他」項處理方式

當調查問卷未提示特定選項，而受訪者仍提出其他不同的答案時，訪員將根據專用表格完整記錄其答案內容。資料蒐集完成後，研究助理將就記錄之答案內容進行歸類整理，以萃取出幾個具有代表性的重要面向。若經過比對，發現整理出的面向與原有選項之涵義一致，則直接併入既有選項，並共同統計百分比，避免重複分類所導致的資料誤差，藉此確保資料整理過程的一致性與邏輯性，有助於後續資料分析作業進行及結果解讀的正確性。

2. 不提示選項的「其他」項處理方式

若歸納整理出的「其他」面向並未涵蓋於既有選項之內，將視情形進行處理。當此新歸納之面向於所有受訪者中的提及比例達 1%以上，將增列為新的獨立選項進行統計分析，以明確反映受訪者實際回應之需求。若此面向提及比例未達 1%，則統一併入「其他」項目之中，統計百分比後，再以各面向之提及次數輔助呈現。此方式可有效反映調查對象的意見多樣性，避免忽略具潛在重要性但尚未普遍之議題，提升分析結果之全面性。

3. 開放性問項處理原則

針對開放性問題，研究助理將依據受訪者提供之回應內容，歸納並整理出若干主要面向，每一面向將進行次數與百分比之統計分析。當個別面向所佔受訪者比例超過 1%時，將正式列為分析選項，提供清晰且明確的統計結果；若該面向提及之比例未達 1%，則併入「其他」項內進行統計，以個別面向提及次數輔助呈現。此整理原則旨在避免開放性問項資料過於零散，透過有效歸類與系統化整理，展現受訪者意見真實且完整的分布情形。

陸、 統計分析

本次調查所得之有效樣本將以 SPSS 統計軟體，運用次數分配及百分比等統計量來描述調查結果，並依據調查資料測量尺度(measurement scale)的不同，輔以卡方檢定來進行題組間關係的檢驗，統計分析方法說明如下。

一、次數分配(Frequency)

本次調查結果分析將透過次數分配（Frequency）呈現各題目選項之具體回答次數，藉由計算選項回答人數占總受訪人數之百分比，以清楚顯示調查對象對各議題的意見分布情形，並提供明確且易於理解的數據基礎，進而清晰呈現受訪者

的看法與態度趨勢，有利於直觀掌握受訪群體對各選項的偏好或認知程度，作為後續深入分析或政策建議之重要參考依據，提升研究報告之實務應用價值及調查結果的解讀能力。

二、交叉分析及卡方檢定(Chi-Square Test)

研究將以受訪者之基本背景資料與各調查議題進行交叉分析，藉此探討不同背景群體於各議題上是否存在差異。交叉分析使用 SPSS 統計軟體進行卡方獨立性檢定（Chi-Square Test）之統計值（$\chi^2$）定義如下，其中，$O_{ij}$ 為第 i 列第 j 欄位之觀察次數，$E_{ij}$ 為第 i 列第 j 欄位之期望次數。

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^{r}\sum_{j=1}^{c} \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \sim \chi^2(r-1)(c-1)$$

若檢定所得 p 值小於 0.05，則表示在 95%信心水準下該議題兩變數間存在顯著差異，具有統計意義。透過此檢定程序，能有效釐清不同受訪背景之間在特定議題的差異性，進一步精確掌握調查資料之內涵與管理意涵。

## 第三節　質性調查方法

本研究之質性調查採取深度訪談與焦點團體座談雙軌進行，由主持人引導受訪者分享經驗與觀點，深入探討海巡署人力招募、留任與離退議題。研究共辦理 22 場次，包括 20 場深度訪談、1 場專家問卷座談會與 1 場專家諮詢座談會，參與者涵蓋海巡署各層級人員、學術專家與政策主管等多元角色，建構跨層面之研究視角。質性資料蒐集重視區域差異與職務屬性，兼顧署本部及分署運作情境，以確保內容具廣度與代表性。透過實務經驗與專業意見的整合，研究得以呈現組織運作中之人力挑戰與政策脈絡，補充量化分析不足之處，並為後續制度改革與人力資源管理策略提供實證依據與具體建議。

壹、 實務深度訪談

一、訪談對象與約訪時間

實務深度訪談旨在蒐集海巡署內部不同層級人員對招募與留任議題的實務經驗與觀點，作為政策研擬之參考依據。本研究邀請海巡署本部及轄下九個單位參與，每場次安排 1 至 3 位受訪者，合計 38 人次，由計畫主持人採半結構式訪談引導討論。訪談主題涵蓋軍職人員招募挑戰、留營誘因、離退因素與制度運作困境，每次約 40 至 60 分鐘。透過互動式交流，研究團隊得以掌握各分署在人力補充、勤務安排及激勵措施等面向的實際情形，並歸納具體改善建議。質性資料不僅揭示制度執行層面的差異，也反映不同層級人員在政策落實過程中的感受與需求，為後續提出人力資源發展策略與政策優化方向提供實證基礎。

貳、 專家問卷及諮詢座談會

一、專家問卷座談會

專家問卷座談會於問卷初稿完成後舉行，邀請 7 位具人力資源管理與公部門治理專長之學者及主管機關代表共同參與討論。會議聚焦於問卷題項設計、構面設定與抽樣方法之適切性檢視，旨在確保量表能準確反映海巡署軍職人員招募與留任之特性，並兼顧研究的信效度與政策實務需求。透過專家對題項語意、結構邏輯及衡量指標的檢核，研究團隊得以修正與優化問卷內容，使其更貼近海巡人力運作實況。會議成果作為正式問卷編製與施測的重要依據，確保調查工具在學術研究與政策應用層面皆具可操作性與參考價值，為後續量化分析提供可靠基礎。

二、專家諮詢座談會

專家諮詢座談會於正式調查與初步分析階段結束後舉辦，邀請產官學界共 4 位專家參與，針對量化研究結果與質化訪談結論進行綜合檢視與討論。會議焦點包括海巡署軍職人員招募與留任政策之執行成效、人力結構之運作現況及制度改革的潛在方向。透過跨領域專家意見交流，整合學術理論與實務經驗，以提出具政策可行性與前瞻性的具體建議。討論成果除協助釐清人力資源管理面臨的核心挑戰外，亦為委託單位在未來規劃長期人力政策與組織治理策略提供參考依據，確保政策設計能兼顧實證基礎與永續發展目標，進而促進海巡署組織效能與人力發展之持續精進。

# 第四章　量化分析結果

## 第一節　離退人員分析

壹、近五年離退人員電話撥號狀況

本次調查以海巡署近五年離退人員為訪問對象。在委託單位提供的母體名冊中，離退人員有效電話數量為 985 筆，其中有 22 筆重覆電話。

在電話撥號狀況方面[1]，離退人員正式調查總計撥出 1,705 通電話，其中有接通電話計 434 通，實際完成的成功樣本為 304 通，訪問成功率為 70.0%。

**表 4-1　離退人員電話撥號狀況**

| 項目 | 次數 | 有接通電話百分比 | 總撥出電話百分比 |
|---|---|---|---|
| 完成訪問 | 304 | 70.0% | 17.8% |
| 拒訪_太忙沒時間 | 24 | 5.5% | 1.4% |
| 拒訪_對這個主題沒興趣或不清楚 | 15 | 3.5% | 0.9% |
| 拒訪_已經受過類似訪問 | 6 | 1.4% | 0.4% |
| 拒訪_覺得被侵犯個人隱私反對電話調查 | 3 | 0.7% | 0.2% |
| 中止訪問_非住宅電話 | 38 | 8.8% | 2.2% |
| 中止訪問_無合格受訪者 | 21 | 4.8% | 1.2% |
| 中止訪問_因受訪者生理/心理因素無法進行訪問 | - | 0.0% | 0.0% |
| 中止訪問_語言不通(如原住民、外語等)無法進行訪問 | - | 0.0% | 0.0% |
| 中止訪問_原因不明，甚麼都沒說就掛電話 | 23 | 5.3% | 1.3% |
| 小計 | 434 | 100.0% | 25.5% |
| | | | |
| **項目** | **次數** | **未接通電話百分比** | **總撥出電話百分比** |
| 無人接聽 | 1,143 | 89.9% | 67.0% |
| 空號 | 59 | 4.6% | 3.5% |
| 忙線 | 48 | 3.8% | 2.8% |
| 傳真機 | - | 0.0% | 0.0% |
| 住宅答錄機 | 1 | 0.1% | 0.1% |
| 電話故障 | - | 0.0% | 0.0% |
| 暫停使用 | 18 | 1.4% | 1.1% |
| 勿干擾 | 2 | 0.2% | 0.1% |
| 小計 | 1,271 | 100.0% | 74.5% |
| **合計** | **1,705** | 100.0% | 100.0% |

[1]由於本次調查為依指定名單進行之電話訪問調查，考量部分受訪者已於前測階段接觸，若於正式調查再次聯繫，容易出現民眾表示已受訪過而影響其回覆意願之現象，故正式調查時原則上不會重覆使用前測中已使用之電話號碼。以離退人員調查為例，前測階段已使用 191 通電話，因此正式調查進行時已先排除這些電話號碼；唯部分於前測中無人接聽或為忙線狀態之電話，仍於正式調查時重新嘗試聯繫。

貳、近五年離退人員樣本結構特徵

一、居住縣市

本次離退人員調查中，以居住在「高雄市」的比例最多，占 12.5%，其次依序為新北市(11.5%)、臺中市(10.5%)、臺南市(10.2%)等，其餘縣市占比皆小於 10.0%。

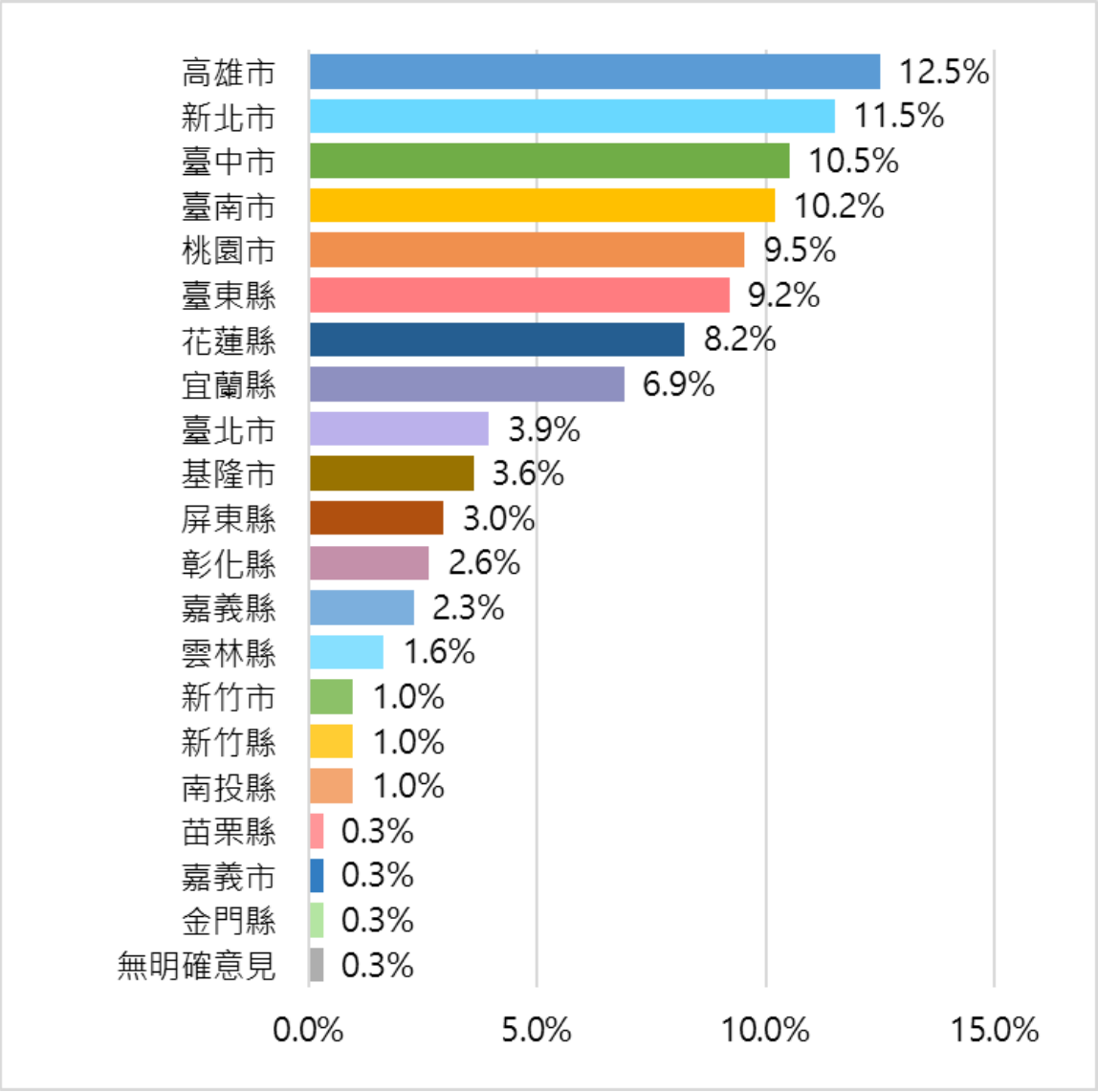


**圖 4-1　受訪者居住縣市(n=304)**

二、性別

本次離退人員調查中，男性占整體之 86.8%，女性占 13.2%。

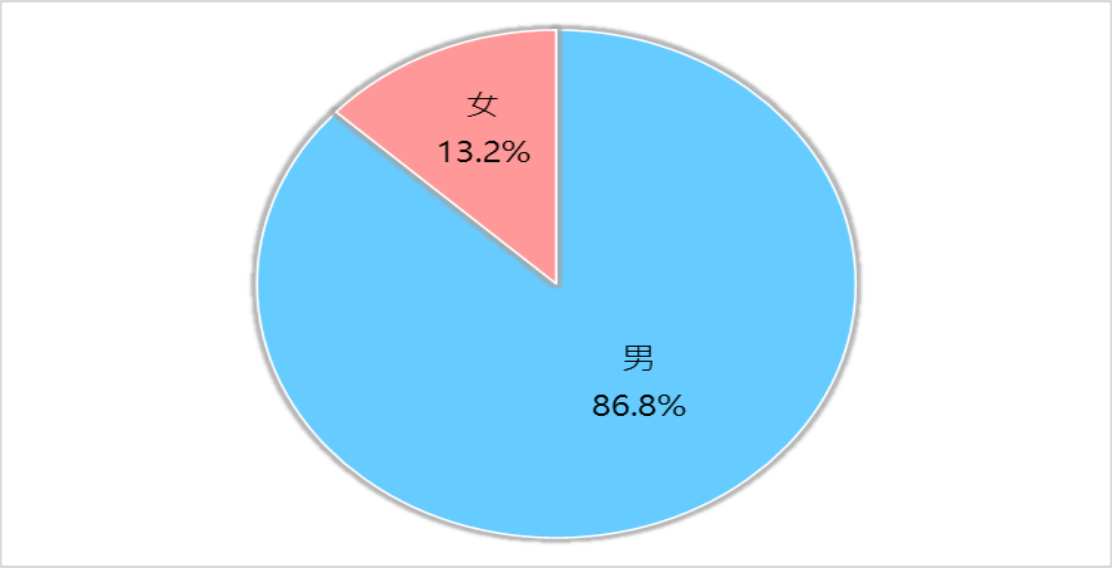


**圖 4-2　受訪者性別(n=304)**

三、年齡

年齡方面，離退人員調查以「25-29 歲」的比例最多，占 40.8%，其次依序為 30-34 歲(22.4%)、20-24 歲(10.9%)等，其餘年齡占比皆小於 10.0%。

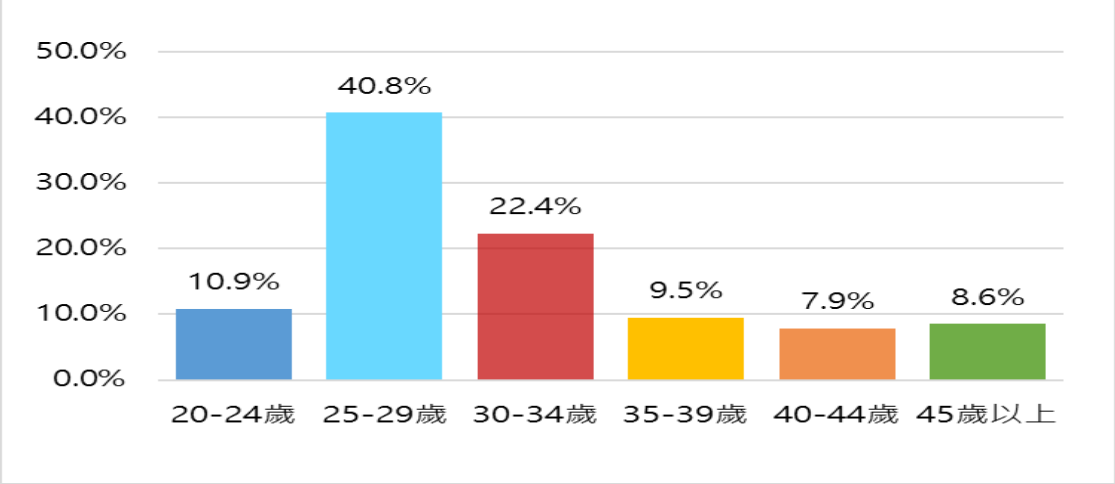


**圖 4-3　受訪者年齡(n=304)**

四、教育程度

教育程度方面，以擁有「高中(職)」學歷的比例最多，占 52.0%，其次依序為大學(33.2%)、專科(12.2%)、研究所以上(2.6%)。

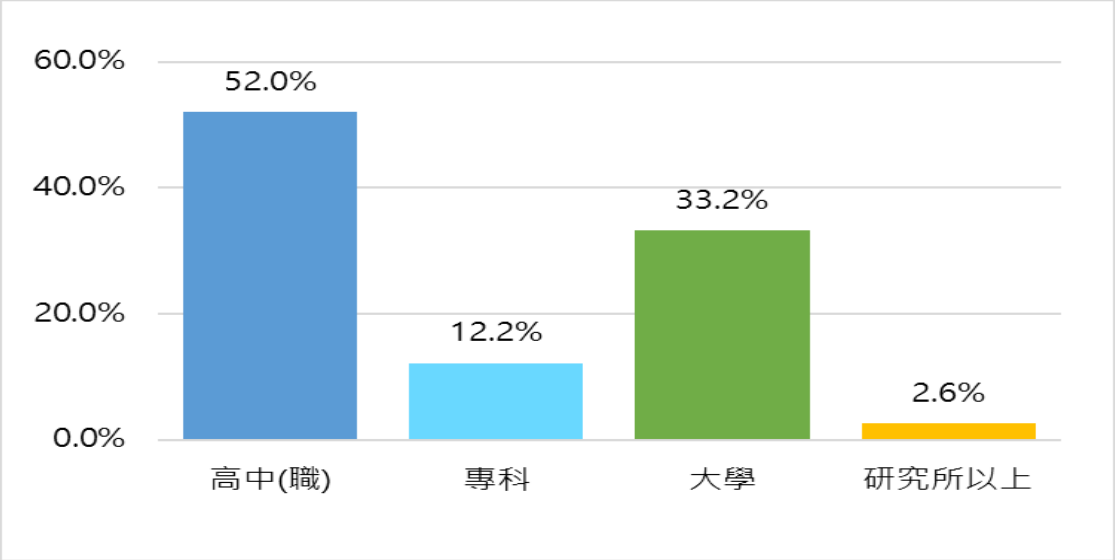


**圖 4-4　受訪者教育程度(n=304)**

五、婚姻狀況

婚姻狀況方面，以「未婚(含單身)」的比例最多，占 65.8%，其次依序為已婚(32.9%)、離婚(1.3%)。

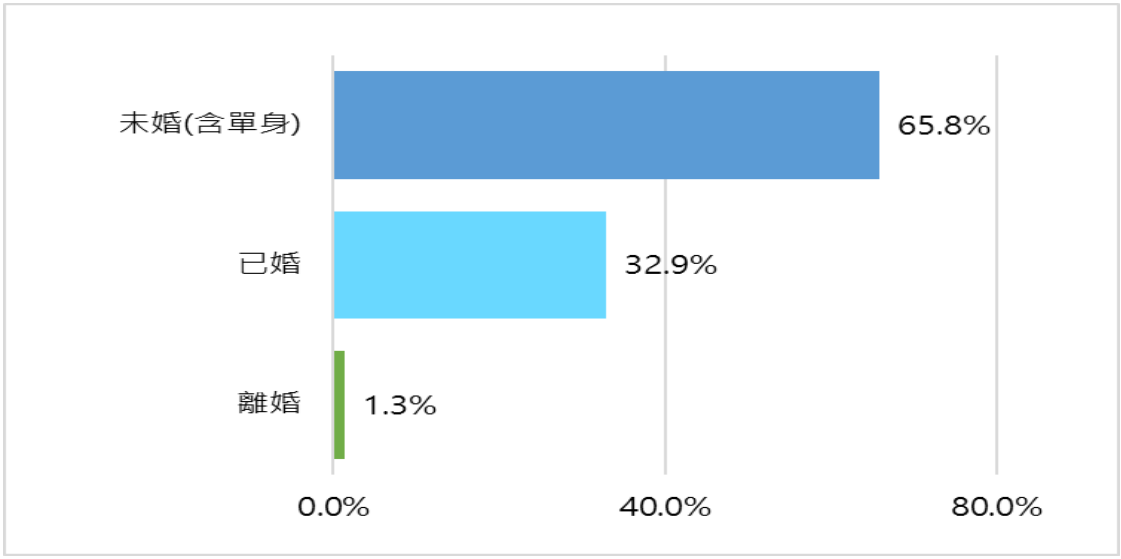


**圖 4-5　受訪者婚姻狀況(n=304)**

參、近五年離退人員調查結果分析

一、服役狀況

(一)服役年資

題目：Q1.請問您的服役年資?

服役年資方面，以「4 年-未滿 5 年」的比例最多，占 21.1%，其次依序為 10 年(含)以上(20.1%)、5 年-未滿 6 年(14.8%)等。另有 0.7%受訪者無明確意見。

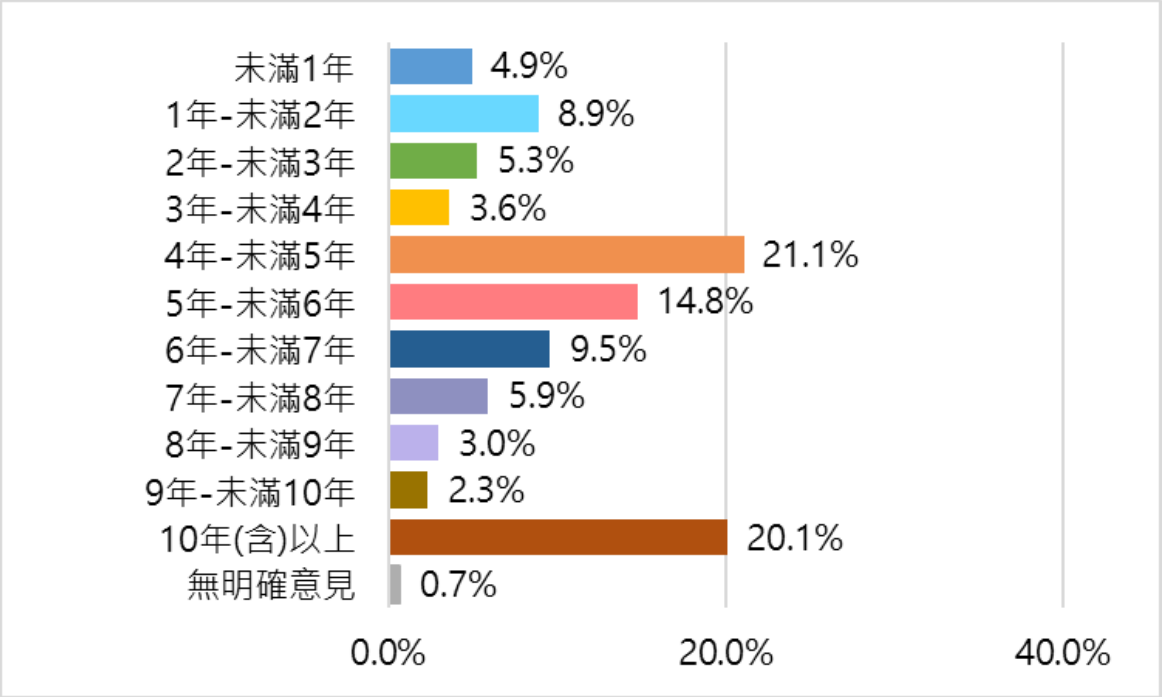


**圖 4-6　受訪者先前在海巡署的服役年資(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者在海巡署的服役年資，會隨著其年齡、教育程度、婚姻狀況、離退距今多久、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。其中，年齡、教育程度、婚姻狀況、離退距今多久、離退前最高軍階部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表一)。

(二)離退距今多久

題目：Q2.請問您離退距今多久?

受訪者離退距今多久方面，以「1 年-未滿 2 年」所占比率最高，為 31.6%，其次依序為「2 年-未滿 3 年」(22.7%)、「未滿 1 年」(17.8%)及「3 年-未滿 4 年」(11.8%)，其餘選項占比皆小於 10.0%。另有 3.3%受訪者無明確意見。

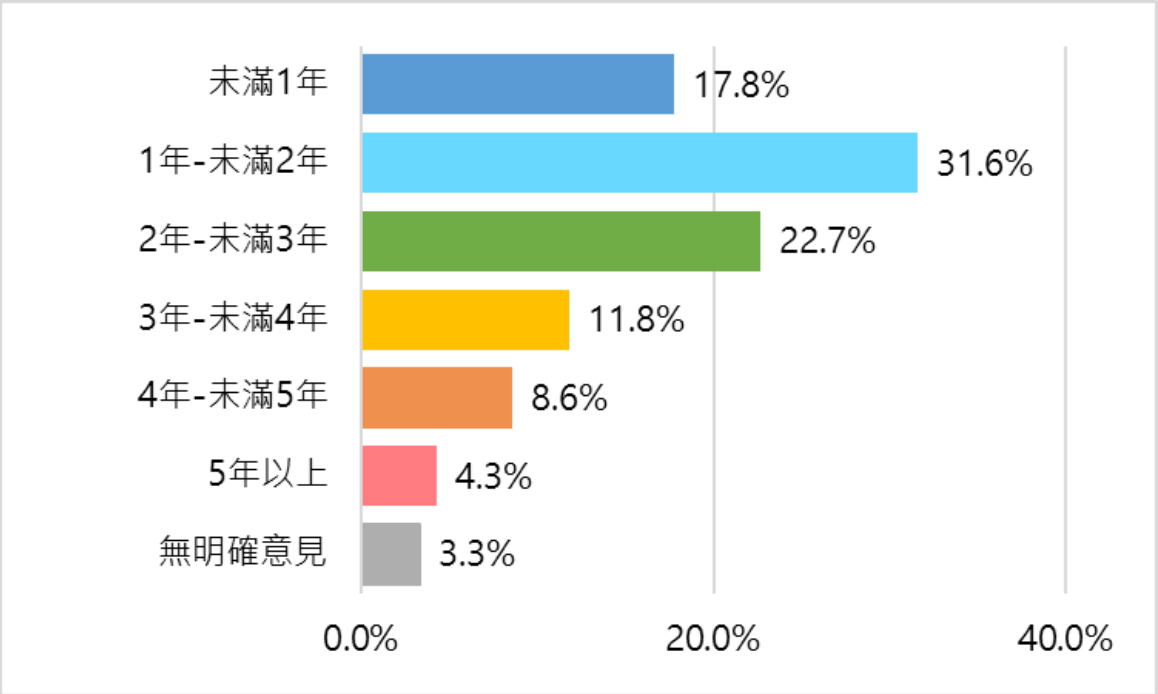


**圖 4-7　受訪者離退距今多久(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者離退距今多久，會隨著其年齡及服役年資的不同而有顯著差異。其中，年齡及服役年資部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表二)。

(三)離退前最高軍階

題目：Q3.請問您離退前最高軍階為何？

調查結果顯示，受訪者離退前最高軍階以「士兵」所占比率最高，為 40.5%，其次依序為士官(38.5%)、士官長(11.2%)、尉官(6.9%)及校官(3.0%)。

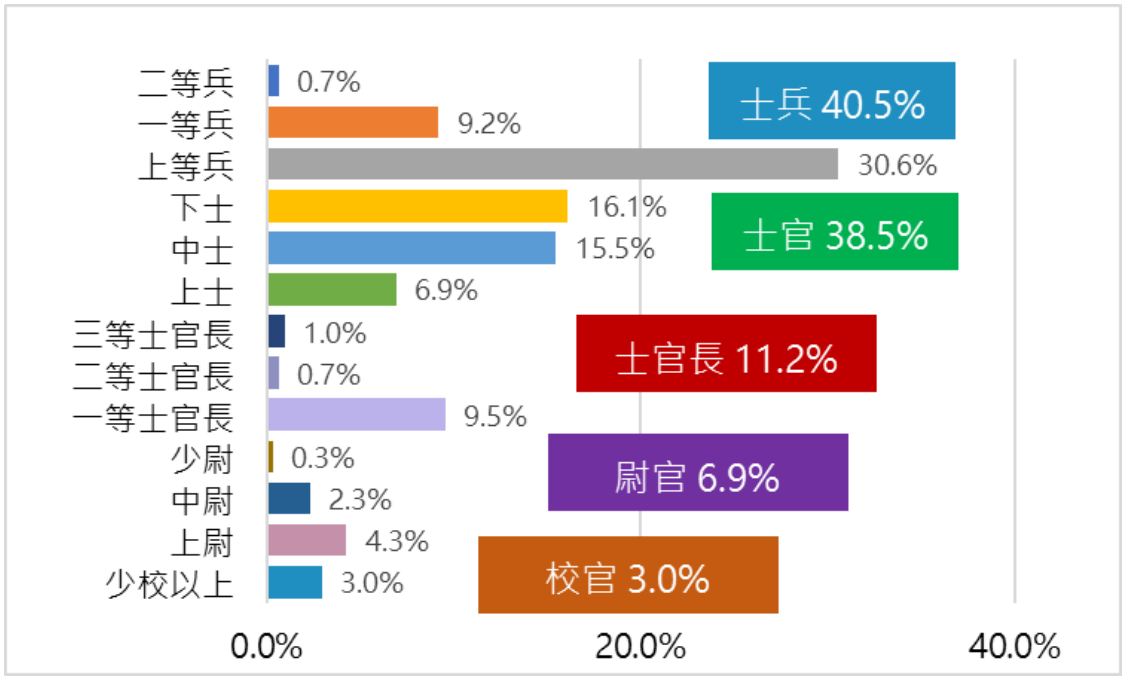


**圖 4-8　受訪者離退前最高軍階(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者離退前最高軍階，會隨著其年齡、教育程度、婚姻狀況、服役年資、離退距今多久、離營單位的不同而有顯著差異。其中，年齡、教育程度、婚姻狀況、服役年資、離退距今多久及離營單位部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表三)。

(四)離營單位

題目：Q4.請問您的離營單位是?

調查結果顯示，受訪者離營單位以「北部分署」所占比率最高，為 30.6%，其次依序為東部分署(26.3%)、南部分署(20.1%)等。另有 0.3%受訪者無明確意見。

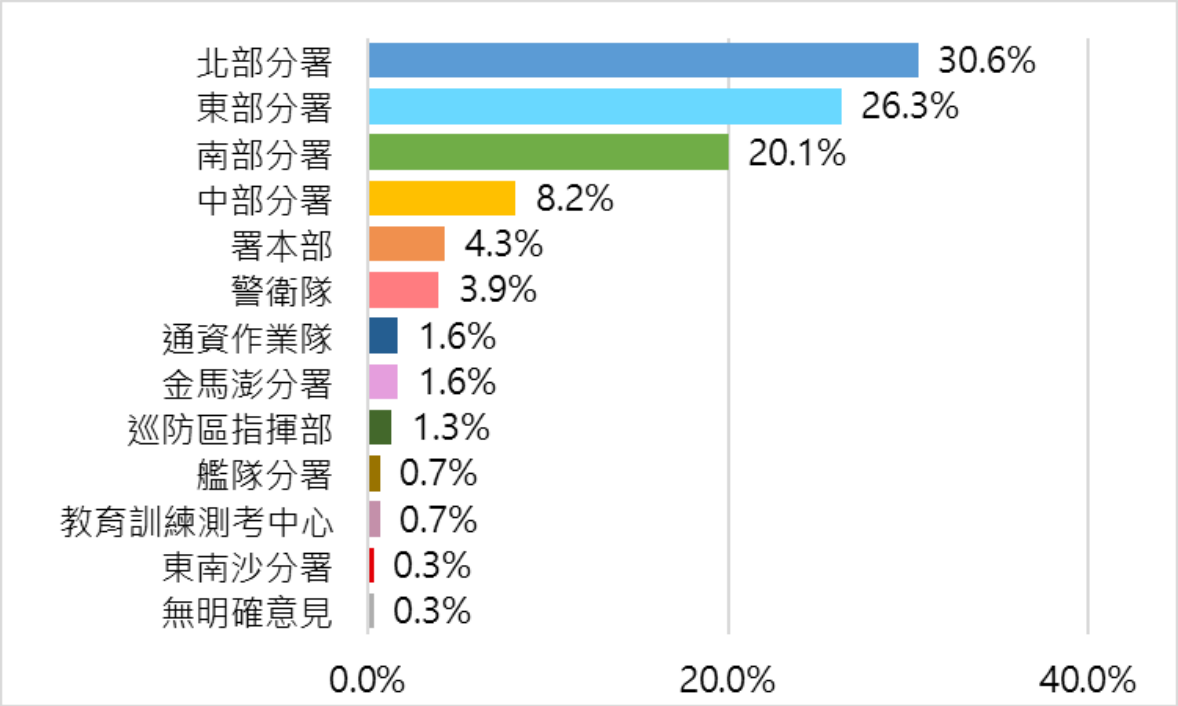


**圖 4-9　受訪者離營單位(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者離營單位，會隨著其教育程度、居住縣市、服役年資、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。其中，教育程度、居住縣市、服役年資、離退前最高軍階部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表四)。

(五)當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因

題目：Q5.請問您當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因是?

調查結果顯示，受訪者當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因以「工作穩定有保障」所占比率最高，為 19.4%，其次依序為有親友推薦(15.8%)、未確定未來就業方向，先選擇先進入軍職歷練(15.1%)、對海巡工作內容感興趣(13.2%)、待遇優渥(12.8%)等，其餘原因占比皆小於 10.0%。

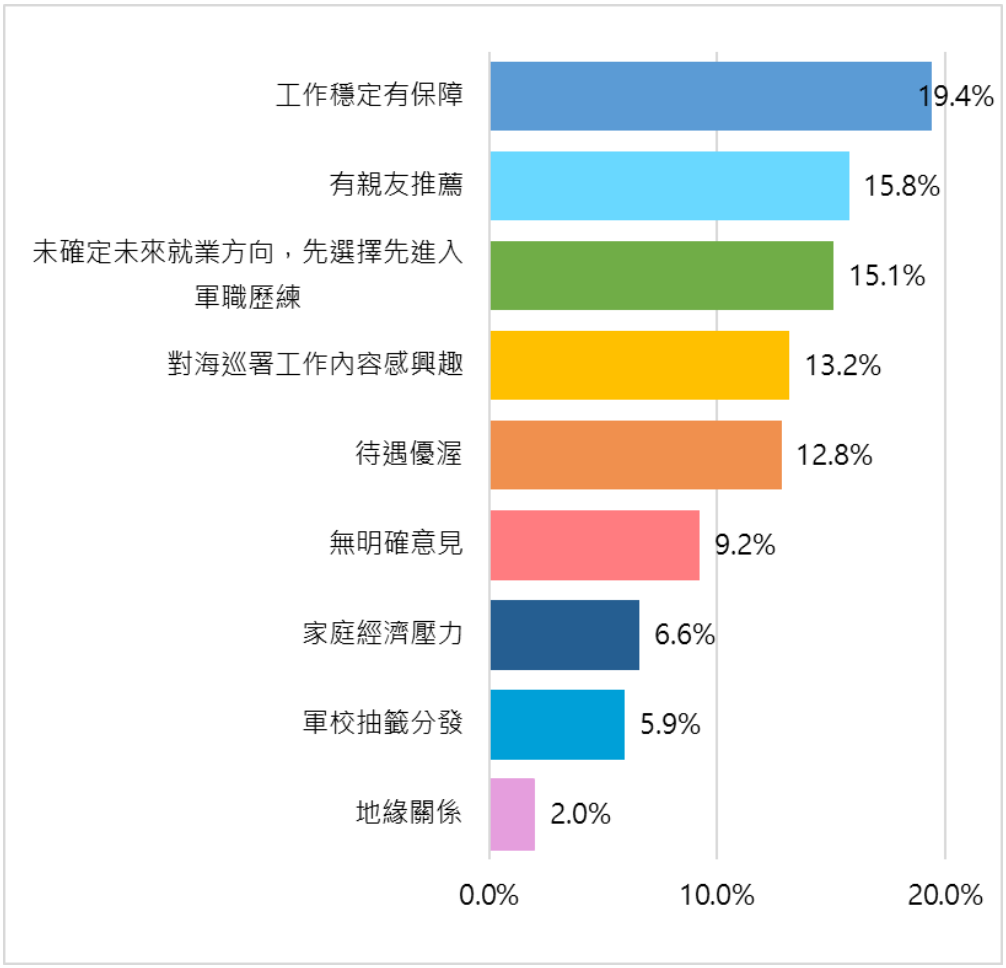


**圖 4-10　受訪者當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因，會隨著其年齡、教育程度、婚姻狀況、服役年資、離退距今多久、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。其中，年齡、教育程度、婚姻狀況、服役年資、離退距今多久、離退前最高軍階部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表五)。

(六)當初願意留任海巡署服役的原因

題目：Q6.請問您當初願意留任海巡署服役的原因?【複選題】

調查結果顯示，受訪者願意留任海巡署服役的原因以「薪資福利優渥」所占比率最高，為 43.8%，其次依序為認同海巡署的工作性質(29.3%)、工作氣氛融洽(12.5%)等，其餘原因占比皆小於 10.0%。另有 14.8%受訪者無明確意見。

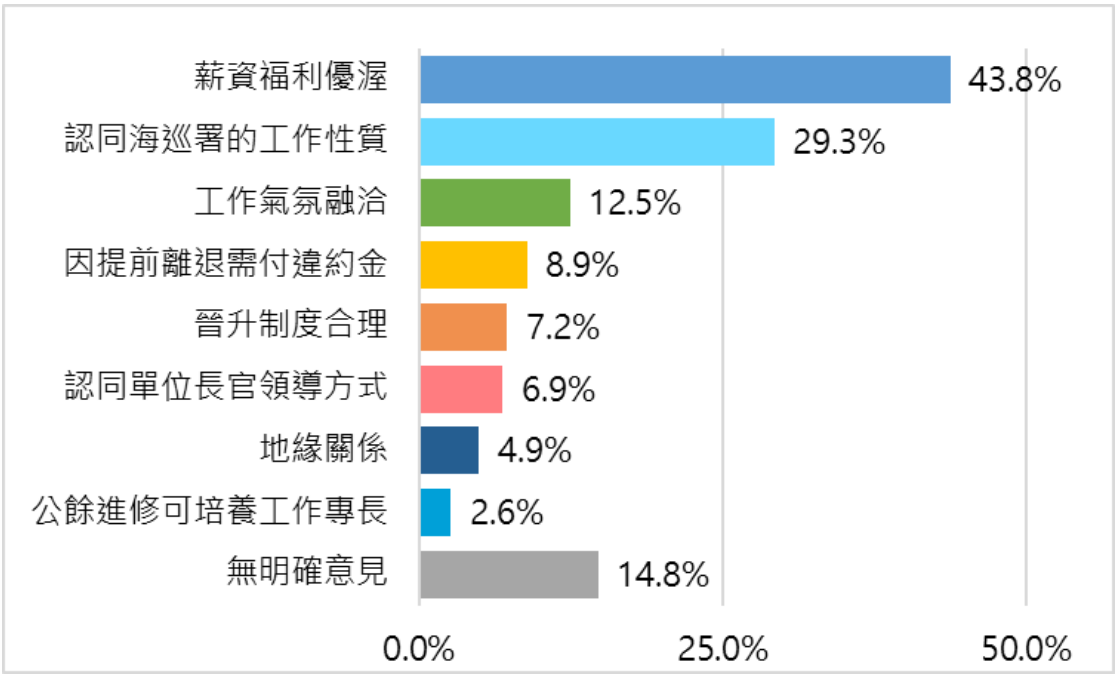


**圖 4-11　受訪者當初願意留任海巡署服役的原因(n=304)**

本題為複選題，僅進行交叉分析，不進行卡方檢定。以下就性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、居住縣市、服役年資、離退距今多久、離退前最高軍階、離營單位等變項進行交叉分析(見附表六)。

性　　別：當初願意留任海巡署服役的原因，以女性受訪者表示薪資福利優渥的比例(45.0%)較男性(43.6%)高；以女性受訪者表示認同海巡署的工作性質的比例(35.0%)較男性(28.4%)高。

年　　齡：當初願意留任海巡署服役的原因，以 30-34 歲的受訪者表示表示薪資福利優渥的比例(44.1%)較高；以 20-24 歲的受訪者表示認同海巡署的工作性質的比例(27.3%)較高。

教育程度：當初願意留任海巡署服役的原因，以學歷為高中(職)的受訪者表示表示薪資福利優渥的比例(43.7%)較高；以學歷為專科的受訪者表示認同海巡署的工作性質的比例(35.1%)較高。

婚姻狀況：當初願意留任海巡署服役的原因，以已婚的受訪者表示薪資福利優渥的比例(54.0%)較高；以已婚的受訪者表示認同海巡署的工作性質的比例(30.0%)較高。

居住縣市：當初願意留任海巡署服役的原因，以居住地在臺中市的受訪者表示薪資福利優渥的比例(46.9%)較高；以居住地在高雄市的受訪者表示認同海巡署的工作性質的比例(44.7%)較高。

服役年資：當初願意留任海巡署服役的原因，以服役年資 9 年(含)以上的受訪者表示薪資福利優渥的比例(51.5%)較高；以服役年資 9 年(含)以上的受訪者表示認同海巡署的工作性質的比例(42.6%)較高。

離退距今多久　：當初願意留任海巡署服役的原因，以離退距今 3 年-未滿 4 年的受訪者表示薪資福利優渥的比例(47.2%)較

高；以離退距今未滿 1 年的受訪者表示認同海巡署的工作性質的比例(35.2%)較高。

離退前最高軍階　：　當初願意留任海巡署服役的原因，以離退前最高軍階為士官長的受訪者表示薪資福利優渥的比例(47.1%)較高；以離退前最高軍階為士官長的受訪者表示認同海巡署的工作性質的比例(52.9%)較高。

離　營　單　位　：　當初願意留任海巡署服役的原因，以離營單位為東部分署的受訪者表示薪資福利優渥的比例(48.8%)較高；以離營單位為南部分署的受訪者表示認同海巡署的工作性質的比例(37.7%)較高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(七)在海巡署的離退原因

題目：Q7.請問您在海巡署的離退原因是？【複選題】

調查結果顯示，受訪者願意留任在海巡署的離退原因是以「獲得更好的民間就業機會」所占比率最高，為 18.4%，其次依序為不能接受海巡署的工作性質(16.8%)、不認同長官領導方式(15.8)等。另有 3.0%受訪者無明確意見。

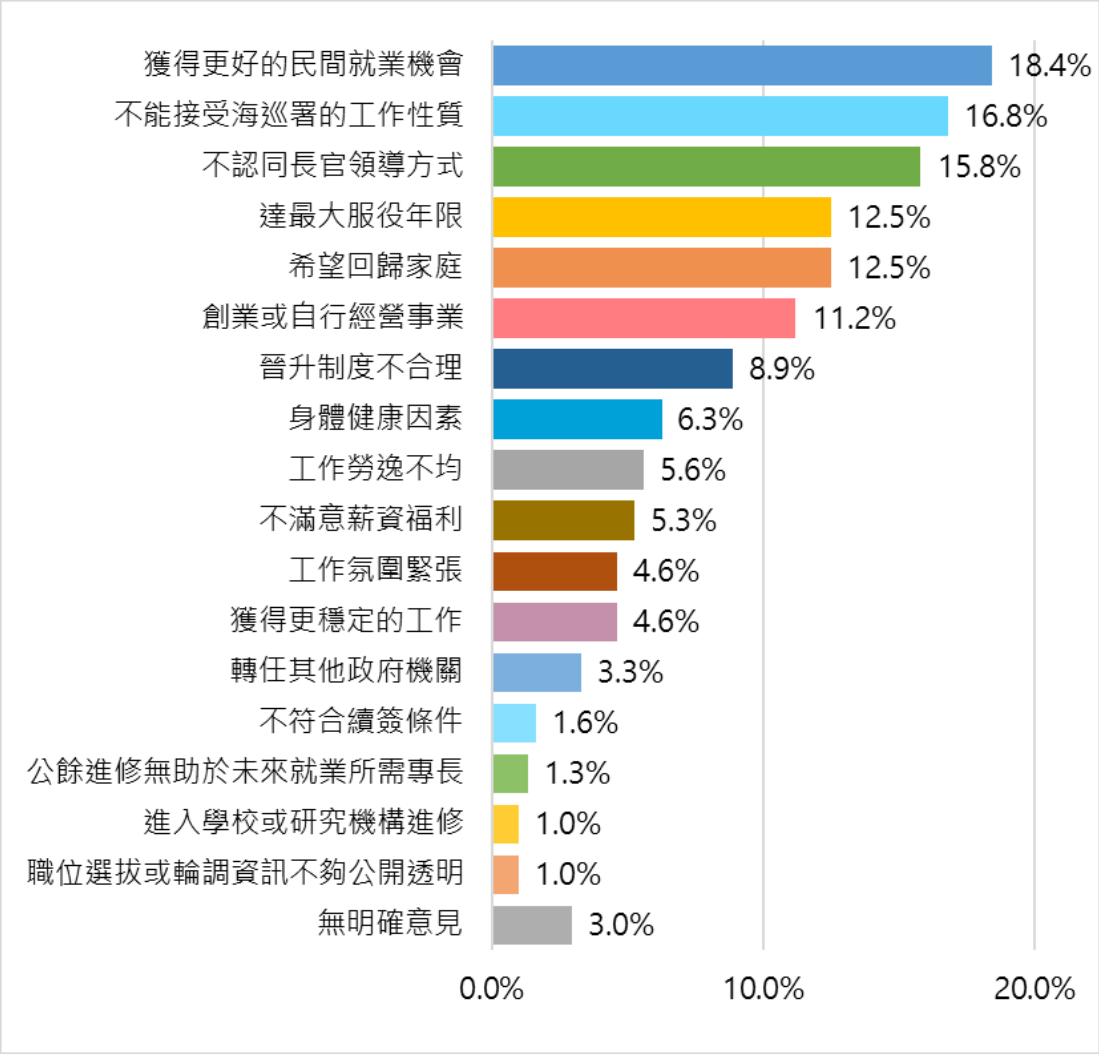


**圖 4-12　受訪者在海巡署的離退原因(n=304)**

本題為複選題，僅進行交叉分析，不進行卡方檢定。以下就性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、居住縣市、服役年資、離退距今多久、離退前最高軍階、離營單位等變項進行交叉分析(見附表七)。

性　　別：受訪者在海巡署的離退原因，以男性受訪者表示獲得更好的民間就業機會(20.5%)較女性(5.0%)高；以女性受訪者表示不能接受海巡署的工作性質的比例(17.5%)較男性(16.7%)高。

年　　齡：受訪者在海巡署的離退原因，以 25-29 歲的受訪者表示表示獲得更好的民間就業機會的比例(25.8%)較高；以 20-24 歲的受訪者表示不能接受海巡署的工作性質的比例(27.3%)較高。

教育程度：受訪者在海巡署的離退原因，以學歷為高中(職)的受訪者表示表示獲得更好的民間就業機會的比例(22.8%)較高；以學歷為大學的受訪者表示不能接受海巡署的工作性質的比例(22.8%)較高。

婚姻狀況：受訪者在海巡署的離退原因，以未婚(含單身)的受訪者表示獲得更好的民間就業機會的比例(19.5%)較高；以未婚(含單身)的受訪者表示不能接受海巡署的工作性質的比例(18.5%)較高。

居住縣市：受訪者在海巡署的離退原因，以居住地在臺中市的受訪者表示獲得更好的民間就業機會的比例(46.9%)較高；以居住地在高雄市的受訪者表示不能接受海巡署的工作性質的比例(44.7%)較高。

服役年資：受訪者在海巡署的離退原因，以服役年資 6 年-未滿 9 年的受訪者表示獲得更好的民間就業機會的比例(23.2%)較高；以服役年資 0-未滿 3 年的受訪者表示不能接受海巡署的工作性質的比例(32.8%)較高。

離退距今多久：受訪者在海巡署的離退原因，以離退距今 1 年-未滿 2

年及 2 年-未滿 3 年的受訪者表示獲得更好的民間就業機會的比例(18.8%)較高；以離退距今未滿 1 年的受訪者表示不能接受海巡署的工作性質的比例(24.1%)較高。

離退前最高軍階　：　受訪者在海巡署的離退原因，以離退前最高軍階為士兵的受訪者表示獲得更好的民間就業機會的比例(21.1%)較高；以離退前最高軍階為士兵的受訪者表示不能接受海巡署的工作性質的比例(18.7%)較高。

離營單位　：　受訪者在海巡署的離退原因，以離營單位為北部分署的受訪者表示獲得更好的民間就業機會的比例(21.5%)較高；以離營單位為東部分署的受訪者表示不能接受海巡署的工作性質的比例(27.5%)較高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

二、海巡署工作經驗與滿意度

(一)工作滿意度

題目：Q8.請問您同不同意「海巡工作內容能讓您學習不同技能」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作內容能讓您學習不同技能」的同意度，有 69.1%的受訪者表示同意(28.9%非常同意，40.1%還算同意)，28.6%的受訪者表示不同意(28.6%不太同意，11.8%非常不同意)；另有 2.3%無明確意見。

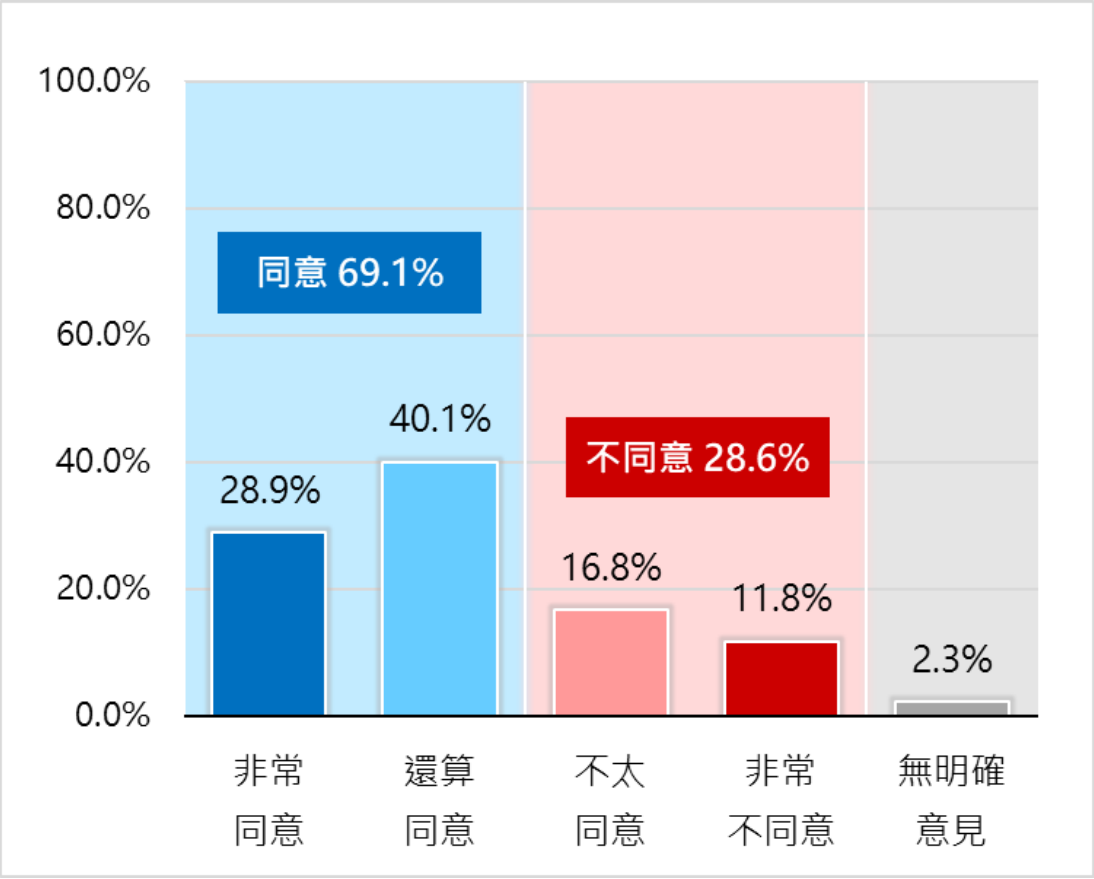


**圖 4-13 「海巡工作內容能讓您學習不同技能」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡工作內容能讓您學習不同技能」的同意度，會隨著性別的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表八)。

性　　別　：　受訪者對「海巡工作內容能讓您學習不同技能」的同意度，以男性的受訪者表示同意的比例(71.6%)較女性(52.5%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q9.請問您同不同意「海巡工作能發揮您的專長」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作能發揮您的專長」的同意度，有 49.7%的受訪者表示同意(18.4%非常同意，31.3%還算同意)，48.4%的受訪者表示不同意(28.3%不太同意，20.1%非常不同意)；另有 2.0%無明確意見。

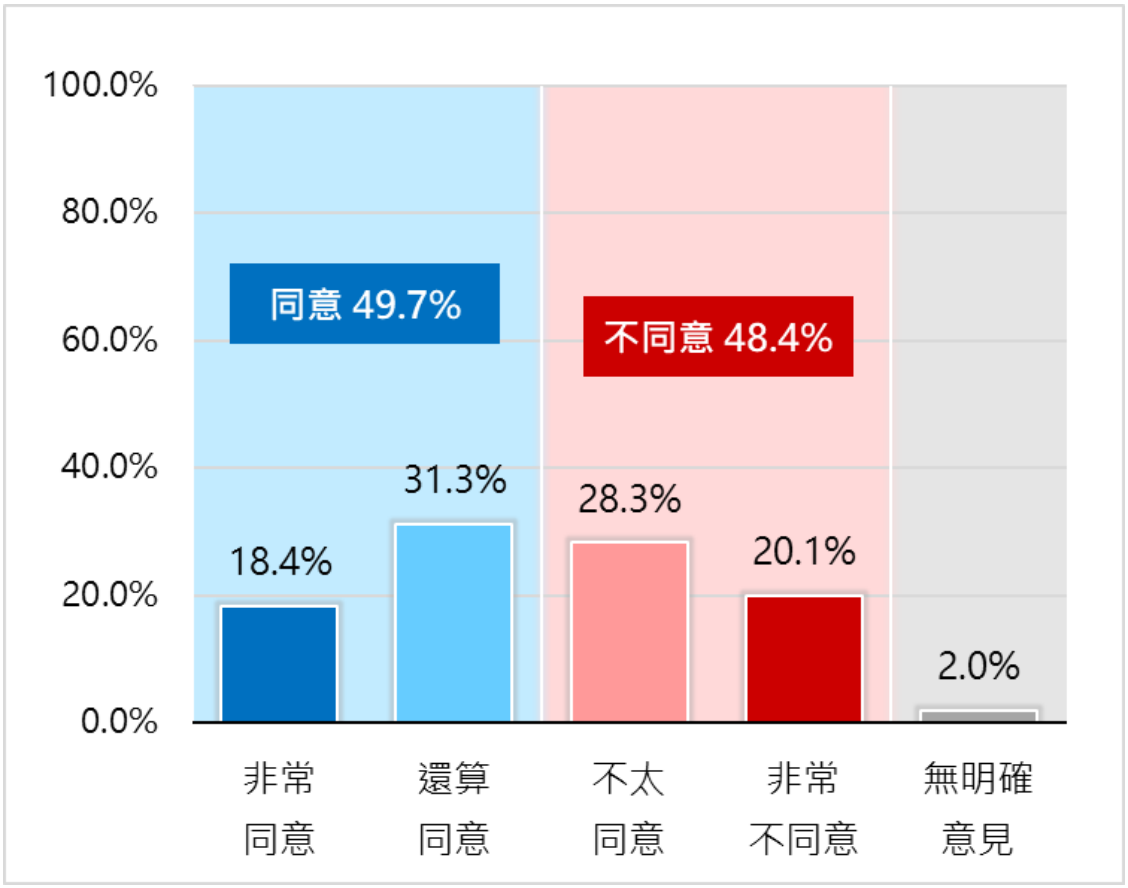


**圖 4-14　「海巡工作能發揮您的專長」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡工作能發揮您的專長」同意度，會隨著年齡、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表九)。

年　　齡　：　受訪者對「海巡工作能發揮您的專長」同意度，以 25-29 歲的受訪者表示同意的的比例(48.4%)較高；20-24 歲的受訪者表示同意的比例(36.4%)較低。

離退前最高軍階　：　受訪者對「海巡工作能發揮您的專長」同意度，以離退前最高軍階為士官長的受訪者表示同意比例(79.4%)較高；以最高軍階為士官的受訪者表示同意的比例(45.3%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q10.請問您同不同意「海巡工作能得到成就感」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作能得到成就感」的同意度，有 63.5%的受訪者表示同意(30.9%非常同意，32.6%還算同意)，35.2%的受訪者表示不同意(19.4%不太同意，15.8%非常不同意)；另有 1.3%無明確意見。

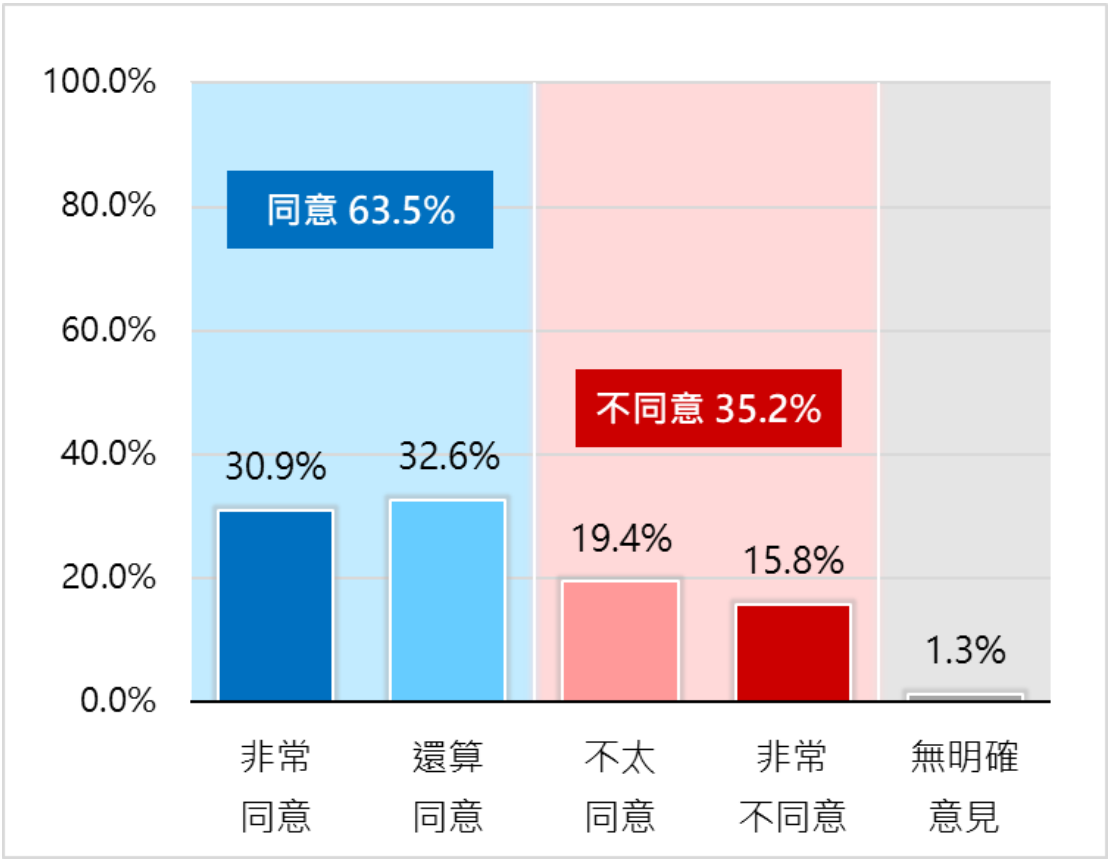


**圖 4-15 「海巡工作能得到成就感」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡工作能得到成就感」同意度，會隨著性別、服役年資、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十)。

性　　別　：　受訪者對「海巡工作能得到成就感」同意度，以男性受訪者表示同意的比例(65.5%)較女性(50.0%)高。

服役年資　：　受訪者對「海巡工作能得到成就感」同意度，以服役年資為 9 年(含)以上的受訪者表示同意的比例(73.5%)較高；以 0 年-未滿 3 年的受訪者表示同意的比例(50.0%)較低。

離退前最高軍階　：　受訪者對「海巡工作能得到成就感」同意度，以離退前最高軍階為士官長的受訪者表示同意比例(85.3%)較高；以最高軍階為士兵的受訪者表示同意的比例(57.7%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q11.請問您同不同意「服役單位有提供足夠的訓練資源」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位有提供足夠的訓練資源」的同意度，有61.8%的受訪者表示同意(29.6%非常同意，32.2%還算同意)，37.8%的受訪者表示不同意(21.1%不太同意，16.8%非常不同意)；另有 0.3%無明確意見。

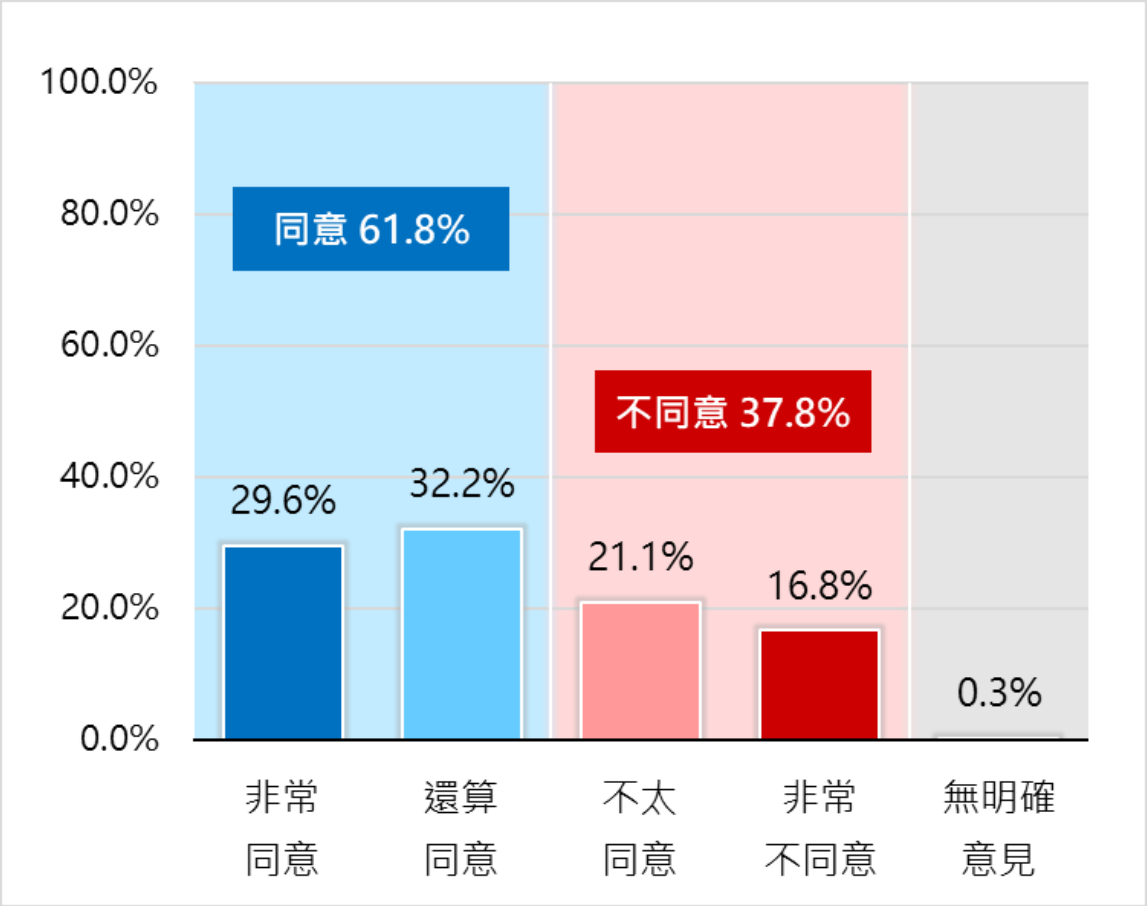


**圖 4-16 「服役單位有提供足夠的訓練資源」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位有提供足夠的訓練資源」的同意度，會隨著年齡的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十一)。

年　　齡：受訪者對「服役單位有提供足夠的訓練資源」的同意度，以 25-29 歲的受訪者表示同意的比例(70.2%)較高；以 30-34 歲的受訪者表示同意的比例(55.9%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q12.請問您同不同意「服役單位重視官士兵的專業成長」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位重視官士兵的專業成長」的同意度，有62.5%的受訪者表示同意(27.3%非常同意，35.2%還算同意)，36.2%的受訪者表示不同意(19.4%不太同意，16.8%非常不同意)；另有 1.3%無明確意見。

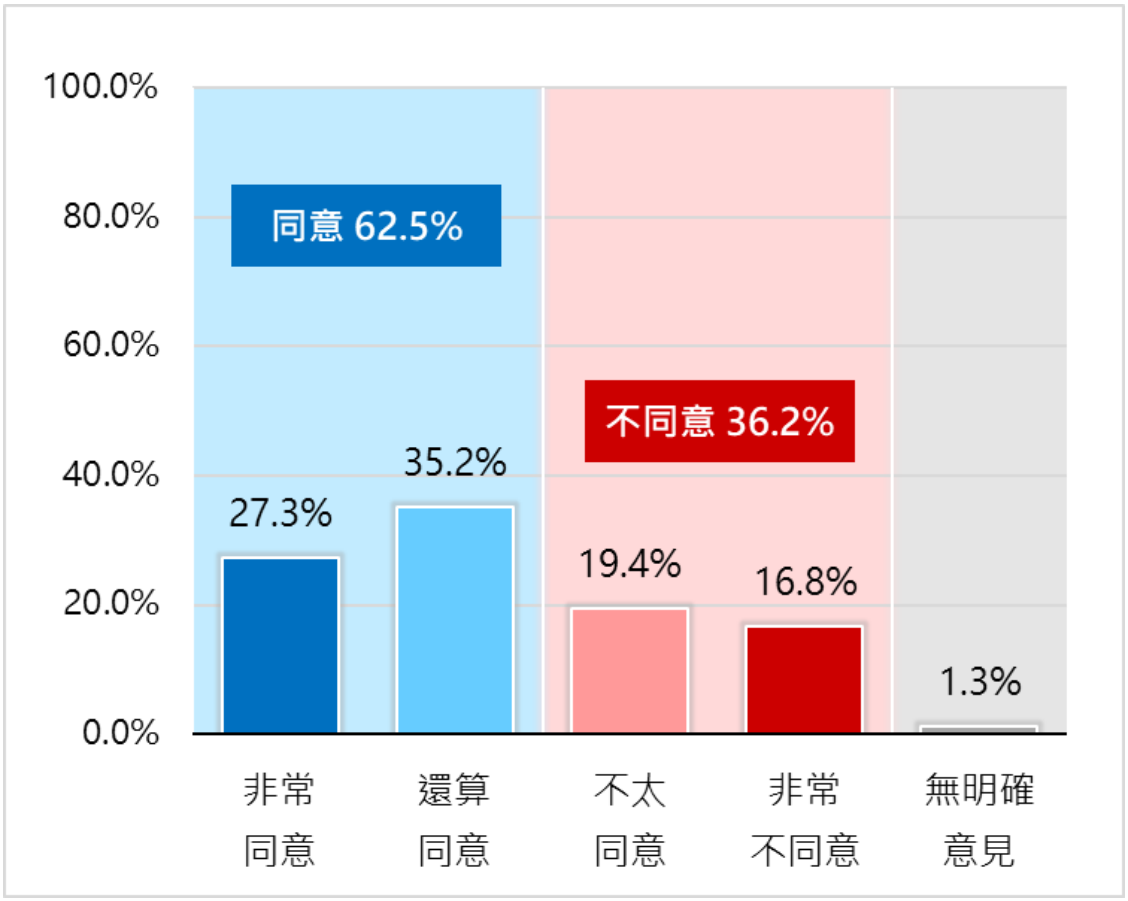


**圖 4-17 「服役單位重視官士兵的專業成長」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位重視官士兵的專業成長」同意度，會隨著年齡、教育程度、婚姻狀況、服役年資、離營單位的不同而有顯著差異。其中，婚姻狀況、離營單位部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十二)。

年　　齡：受訪者對「服役單位重視官士兵的專業成長」同意度，以 25-29 歲的受訪者表示同意的比例(71.0%)較高；以 20-24 歲的受訪者表示同意的比例(63.6%)較低。

教育程度：受訪者對「服役單位重視官士兵的專業成長」同意度，以學歷為高中(職)的受訪者表示同意的比例(67.1%)較高；以學歷為大學的受訪者表示同意的比例(59.4%)較低。

服役年資：受訪者對「服役單位重視官士兵的專業成長」同意度，以服役年資為 3 年-未滿 6 年的受訪者表示同意的比例(70.8%)較高；以服役年資為 9 年(含)以上的受訪者表示同意的比例(50.0%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q13.請問您同不同意「服役單位有提供工作環境完善的安全防護措施」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位有提供工作環境完善的安全防護措施」的同意度，有 78.0%的受訪者表示同意(42.1%非常同意，35.9%還算同意)，21.7%的受訪者表示不同意(9.9%不太同意，11.8%非常不同意)；另有 0.3%無明確意見。

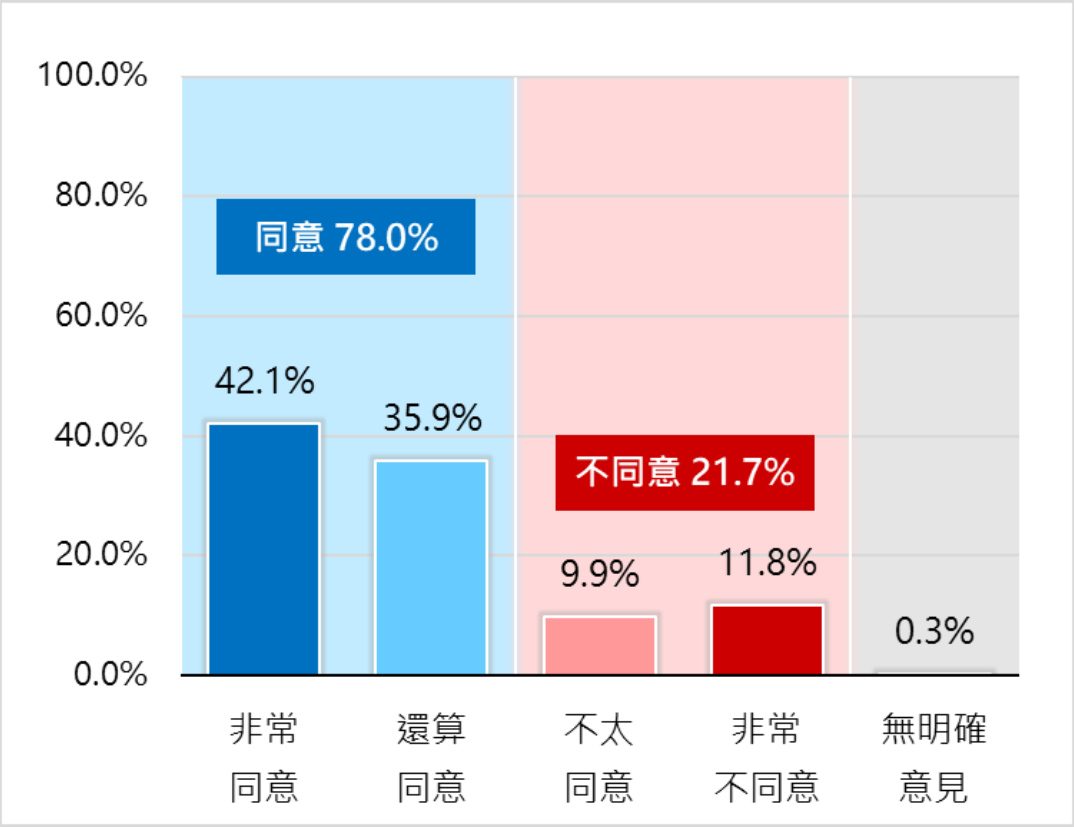


**圖 4-18 「服役單位有提供工作環境完善的安全防護措施」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位有提供工作環境完善的安全防護措施」的同意度，會隨著教育程度的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十三)。

教育程度：受訪者對「服役單位有提供工作環境完善的安全防護措施」的同意度，以學歷為大學的受訪者表示同意的比例(80.2%)較高；以學歷為專科的受訪者表示同意的比例(75.7%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q14.請問您同不同意「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」?

調查結果顯示，受訪者對「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」的同意度，有 54.3%的受訪者表示同意(23.0%非常同意，31.3%還算同意)，43.8%的受訪者表示不同意(17.8%不太同意，26.0%非常不同意)；另有 2.0%無明確意見。

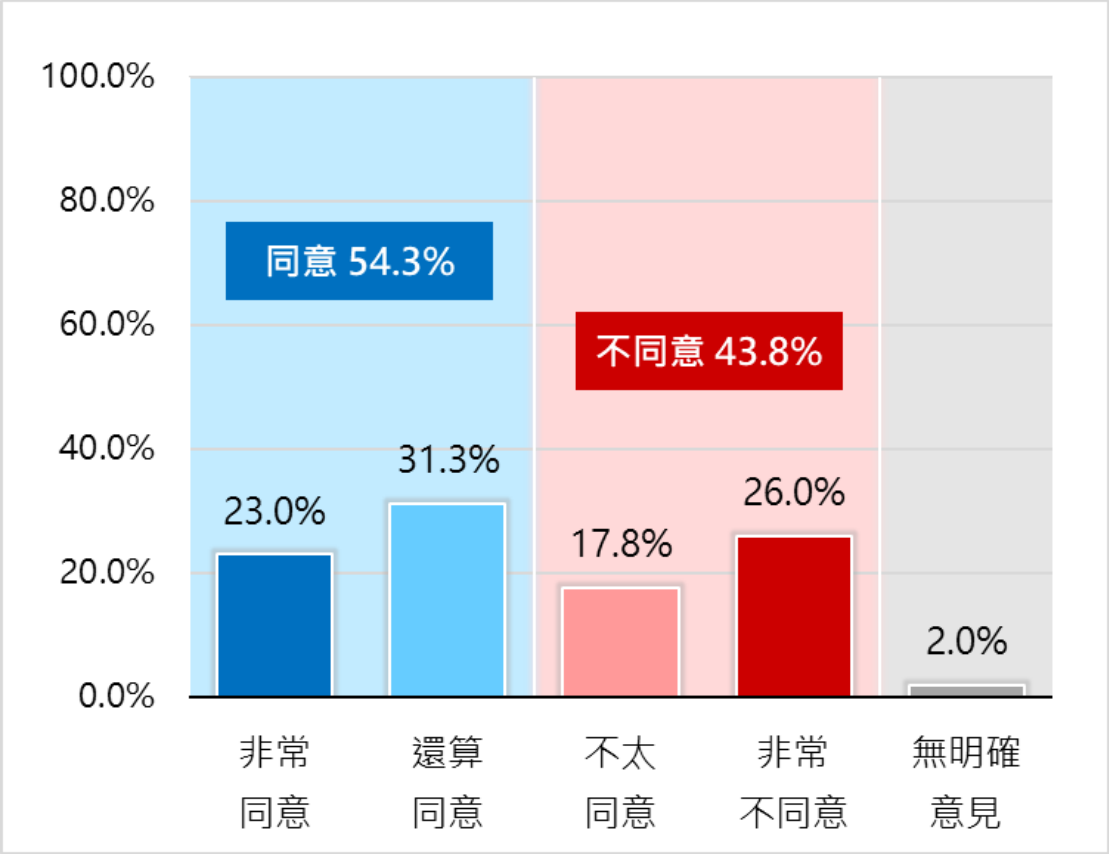


**圖 4-19 「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」同意度，會隨著年齡、教育程度、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。其中，教育程度部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十四)。

年　　齡　：　受訪者「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」同意度，以 25-29 歲的受訪者表示同意的比例(64.5%)較高；以 30-34 歲的受訪者表示同意的比例(45.6%)較低。

離退前最高軍階　：　受訪者「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」同意度，以離退前最高軍階為士兵的受訪者表示同意的比例(64.2%)較高；以離退前最高軍階為士官的受訪者表示同意的比例(47.9%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q15.請問您同不同意「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」?

調查結果顯示，受訪者對「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」的同意度，有 78.0%的受訪者表示同意(47.0%非常同意，30.9%還算同意)，21.4%的受訪者表示不同意(10.5%不太同意，10.9%非常不同意)；另有 0.7%無明確意見。

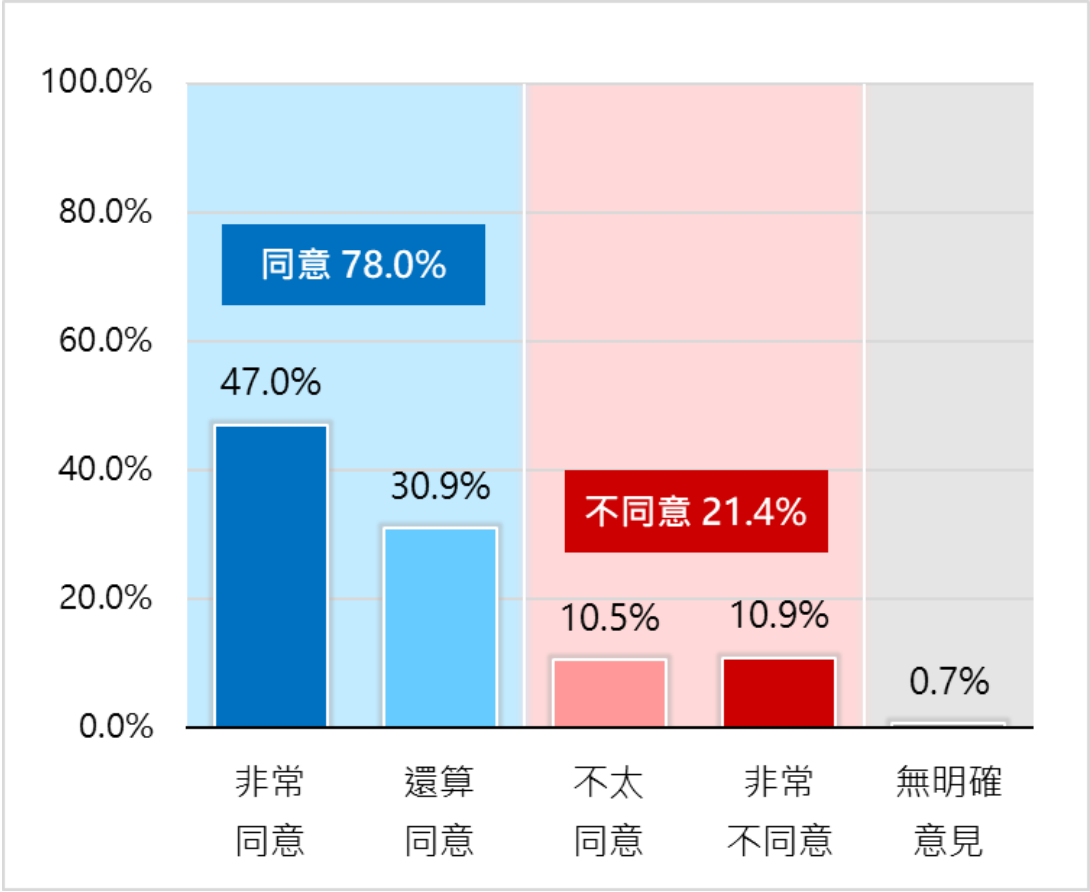


**圖 4-20 「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」同意度，會隨著性別、教育程度、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十五)。

性　　別　：　受訪者對「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」同意度，以男性表示同意的比例(80.3%)較女性(62.5%)高。

教育程度　：　受訪者對「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」同意度，以學歷為專科的受訪者表示同意的比例(83.8%)較高；以學歷為大學的受訪者表示同意的比例(71.3%)較低。

離退前最高軍階　：　受訪者對「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」同意度，以離退前最高軍階為士官長的受訪者表示同意的比例(94.1%)較高；以離退前最高軍階為士官表示同意的比例(72.6%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q16.請問您同不同意「同事之間的溝通合作良好」?

調查結果顯示，受訪者對「同事之間的溝通合作良好」的同意度，有 71.7%的受訪者表示同意(36.8%非常同意，34.9%還算同意)，26.3%的受訪者表示不同意(16.1%不太同意，10.2%非常不同意)；另有 2.0%無明確意見。

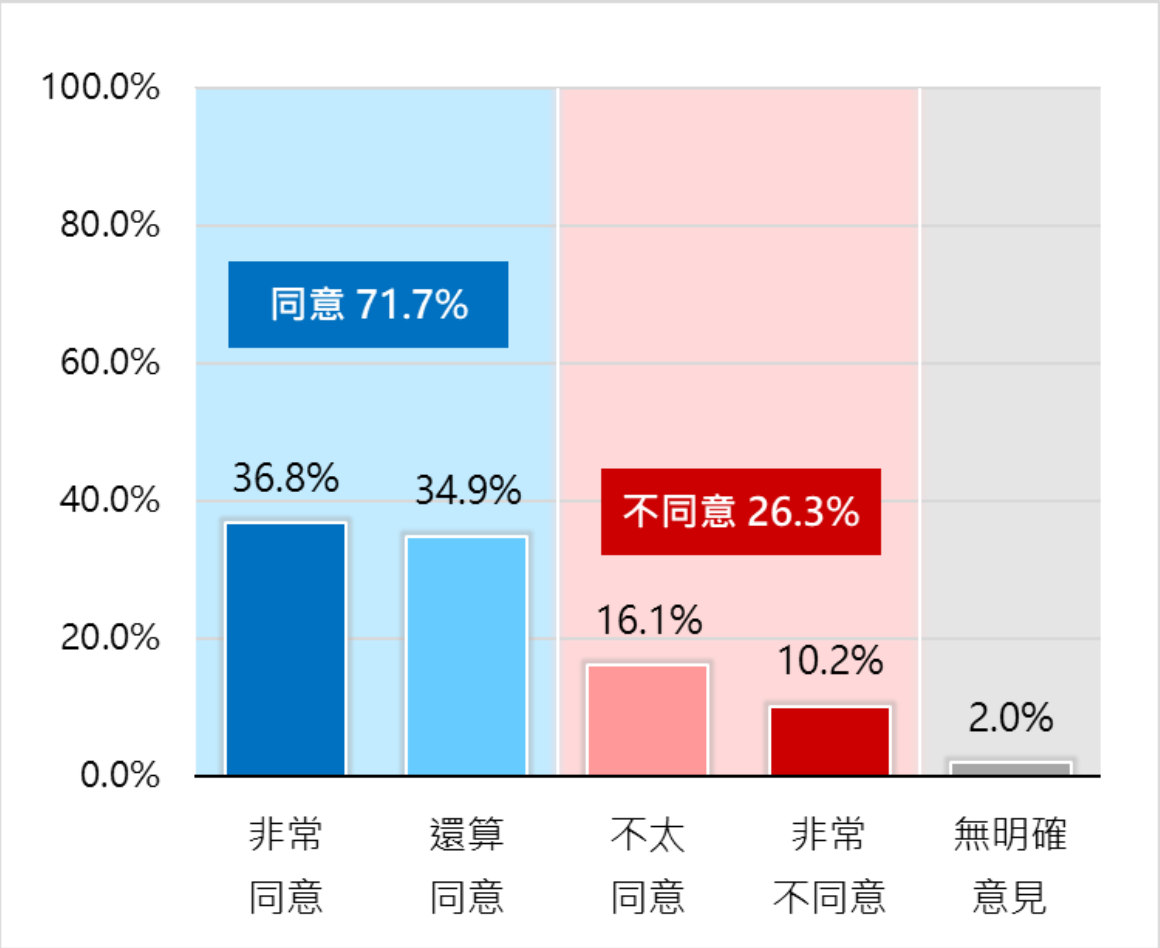


**圖 4-21 「同事之間的溝通合作良好」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「同事之間的溝通合作良好」同意度，會隨著性別的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十六)。

性　　別：受訪者對「同事之間的溝通合作良好」同意度，以男性受訪者表示同意的比例(74.2%)較女性(55.0%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q17.請問您同不同意「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」?

調查結果顯示，受訪者對「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」的同意度，有 80.9%的受訪者表示同意(43.1%非常同意，37.8%還算同意)，18.4%的受訪者表示不同意(11.8%不太同意，6.6%非常不同意)；另有 0.7%無明確意見。

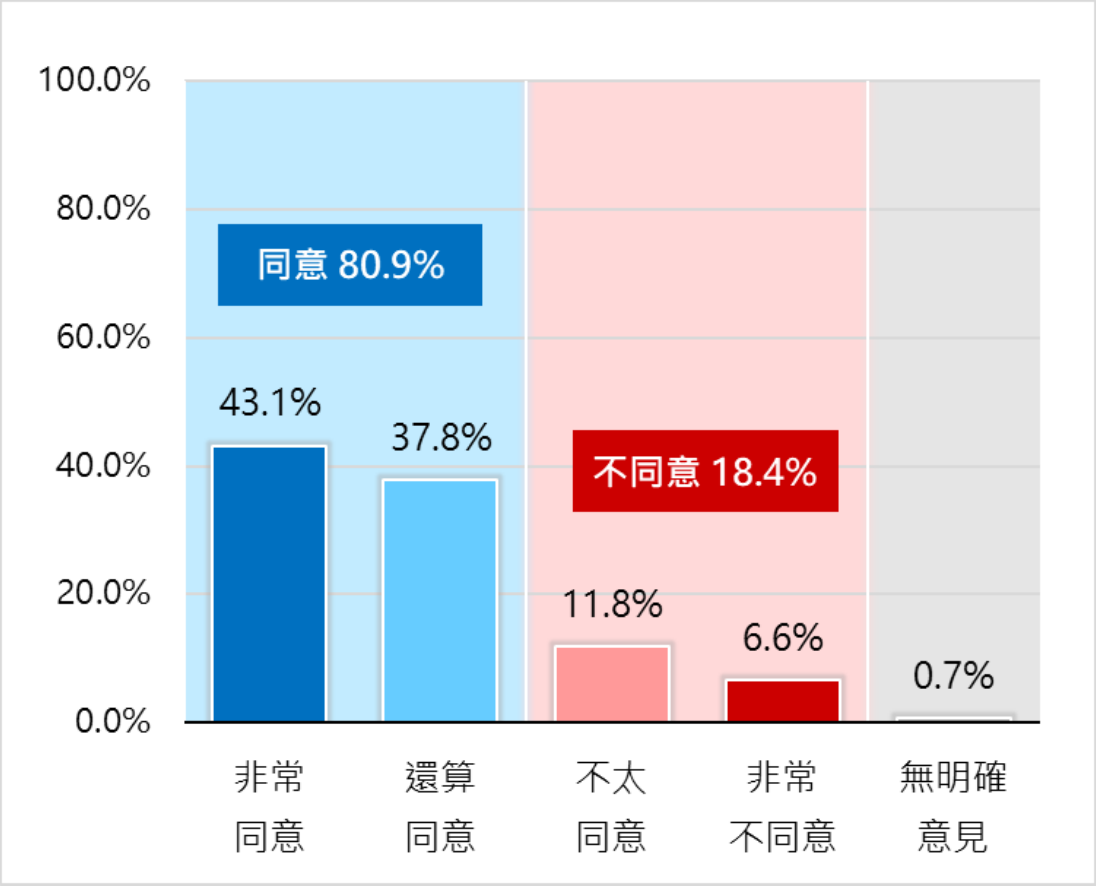


**圖 4-22 「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」同意度，會隨著離退距今多久的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十七)。

離退距今多久　：　受訪者對「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」同意度，以離退距今 3 年-未滿 6 年的受訪者表示同意的比例(84.2%)較高；以離退距今 0 年-未滿 3 年的受訪者表示同意的比例(77.6%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(二)領導統御

題目：Q18.請問您同不同意「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」?

調查結果顯示，受訪者對「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」的同意度，有 64.8%的受訪者表示同意(30.6%非常同意，34.2%還算同意)，33.6%的受訪者表示不同意(17.1%不太同意，16.4%非常不同意)；另有 1.6%無明確意見。

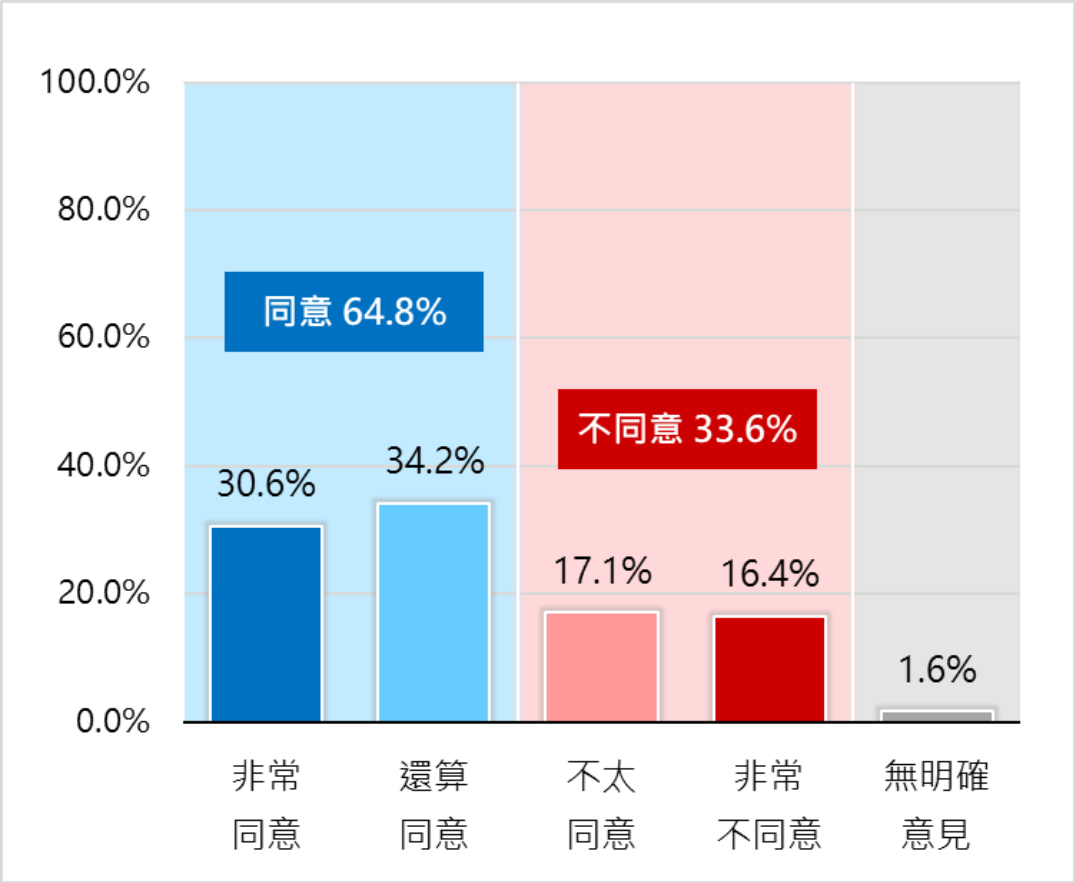


**圖 4-23　「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」同意度，會隨著年齡、婚姻狀況、服役年資、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。其中，婚姻狀況部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十八)。

年　　齡　：　受訪者對「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」同意度，以 25-29 歲的受訪者表示同意的比例(72.6%)較高；以 30-34 歲的受訪者表示同意的比例(63.2%)較低。

服役年資　：　受訪者對「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」同意度，以服役年資為 3 年-未滿 6 年的受訪者表示同意的比例(74.2%)較高；以服役年資為 6 年-未滿 9 年的受訪者表示同意的比例(64.3%)較高。

離退前最高軍階　：　受訪者對「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」同意度，以離退前最高軍階為士兵的受訪者表示同意的比例(75.6%)較高；以離退前最高軍階為士官的受訪者表示同意的比例(57.3%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q19.請問您同不同意「服役單位主管的領導方式合適」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位主管的領導方式合適」的同意度，有 66.1%的受訪者表示同意(25.0%非常同意，41.1%還算同意)，32.2%的受訪者表示不同意(17.8%不太同意，14.5%非常不同意)；另有 1.6%無明確意見。

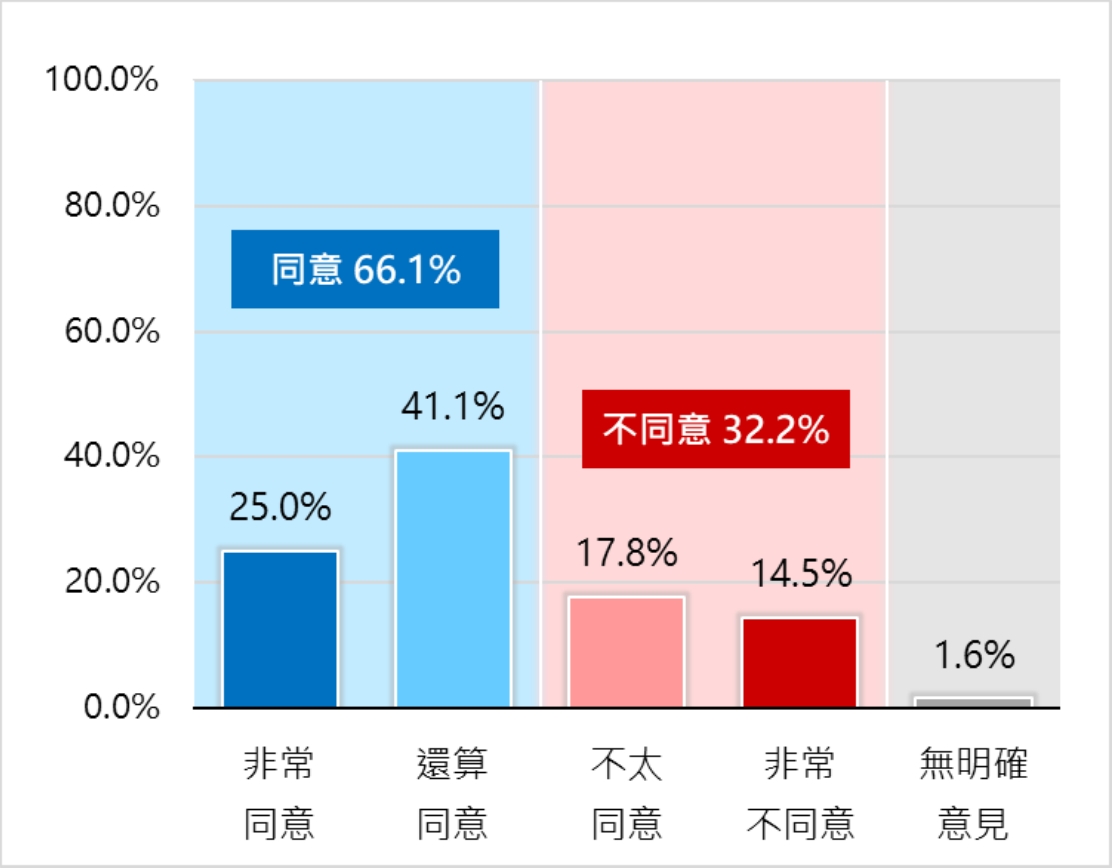


**圖 4-24　「服役單位主管的領導方式合適」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位主管的領導方式合適」同意度，會隨著服役年資、離退距今多久的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表十九)。

服役年資：受訪者對「服役單位主管的領導方式合適」同意度，以服役年資為 6 年-未滿 9 年的受訪者表示同意的比例(76.8%)較高；以服役年資為 9 年(含)以上的受訪者表示同意的比例(57.4%)較低。

離退距今多久：受訪者對「服役單位主管的領導方式合適」同意度，以離退距今未滿 1 年的受訪者表示同意的比例(72.2%)較高；以離退距今 3 年-未滿 4 年的受訪者表示同意的比例(52.8%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q20.請問您同不同意「服役單位主管在工作指派公平合理」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位主管在工作指派公平合理」的同意度，有 64.5%的受訪者表示同意(28.3%非常同意，36.2%還算同意)，34.5%的受訪者表示不同意(19.7%不太同意，14.8%非常不同意)；另有 1.0%無明確意見。

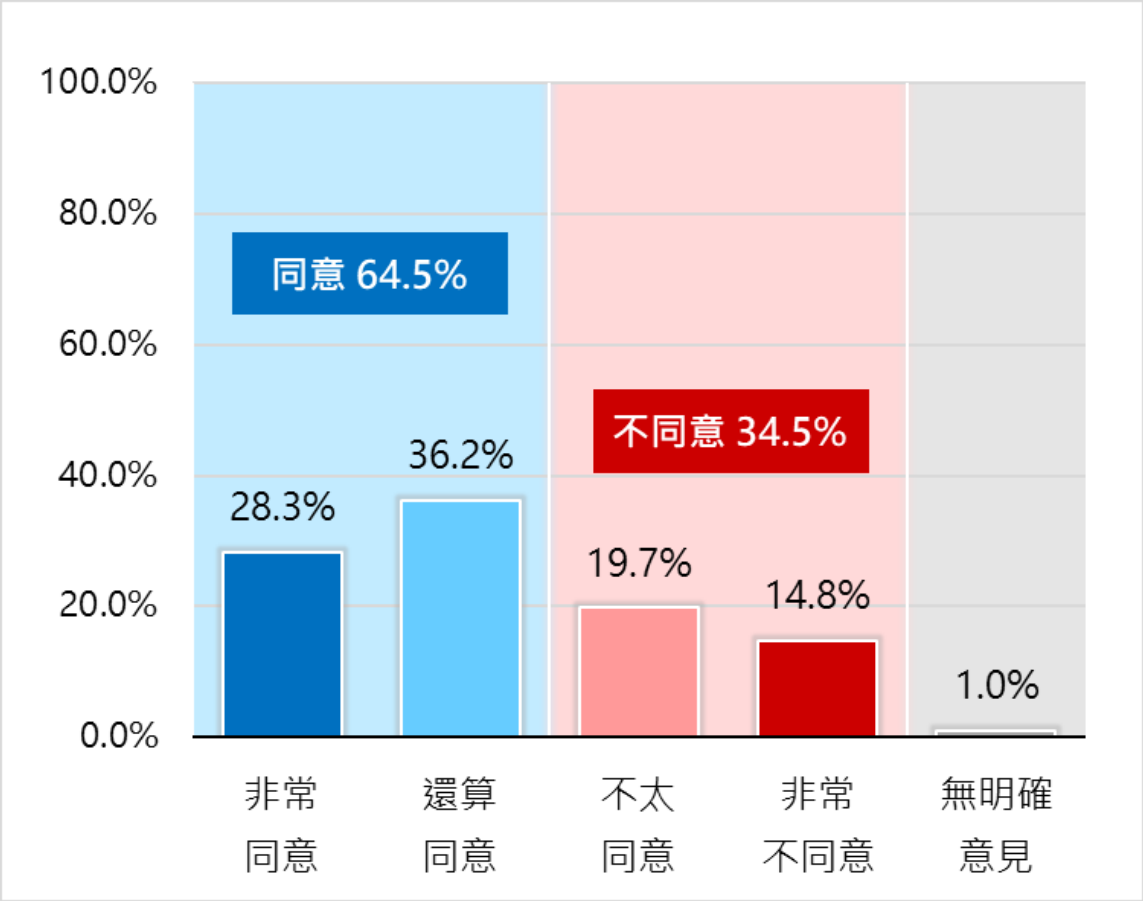


**圖 4-25 「服役單位主管在工作指派公平合理」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位主管在工作指派公平合理」同意度，會隨著年齡、教育程度、離退距今多久、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。以下就重要變項進行交叉分析(見附表二十)。

年　　齡：受訪者對「服役單位主管在工作指派公平合理」同意度，以 25-29 歲的受訪者表示同意的比例(75.8%)較高；以 30-34 歲的受訪者表示同意的比例(52.9%)較低。

教育程度：受訪者對「服役單位主管在工作指派公平合理」同意度，以學歷為高中(職)的受訪者表示同意的比例(72.8%)較高；學歷為大學的受訪者表示同意的比例(56.4%)較低。

離退距今多久：受訪者對「服役單位主管在工作指派公平合理」同意度，以離退距今 2 年-未滿 3 年的受訪者表示同意的比例(73.9%)較高；以離退距今 1 年-未滿 2 年的受訪者表示同意的比例(60.4%)較低。

離退前最高軍階：受訪者對「服役單位主管在工作指派公平合理」同意度，以離退前最高軍階為士官長的受訪者表示同意的比例(76.5%)較高；以離退前最高軍階為士官的受訪者表示同意的比例(54.7%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q21.請問您同不同意「服役單位主管訓練的要求合理」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位主管訓練的要求合理」的同意度，有 79.9%的受訪者表示同意(36.8%非常同意，43.1%還算同意)，18.8%的受訪者表示不同意(9.5%不太同意，9.2%非常不同意)；另有 1.3%無明確意見。

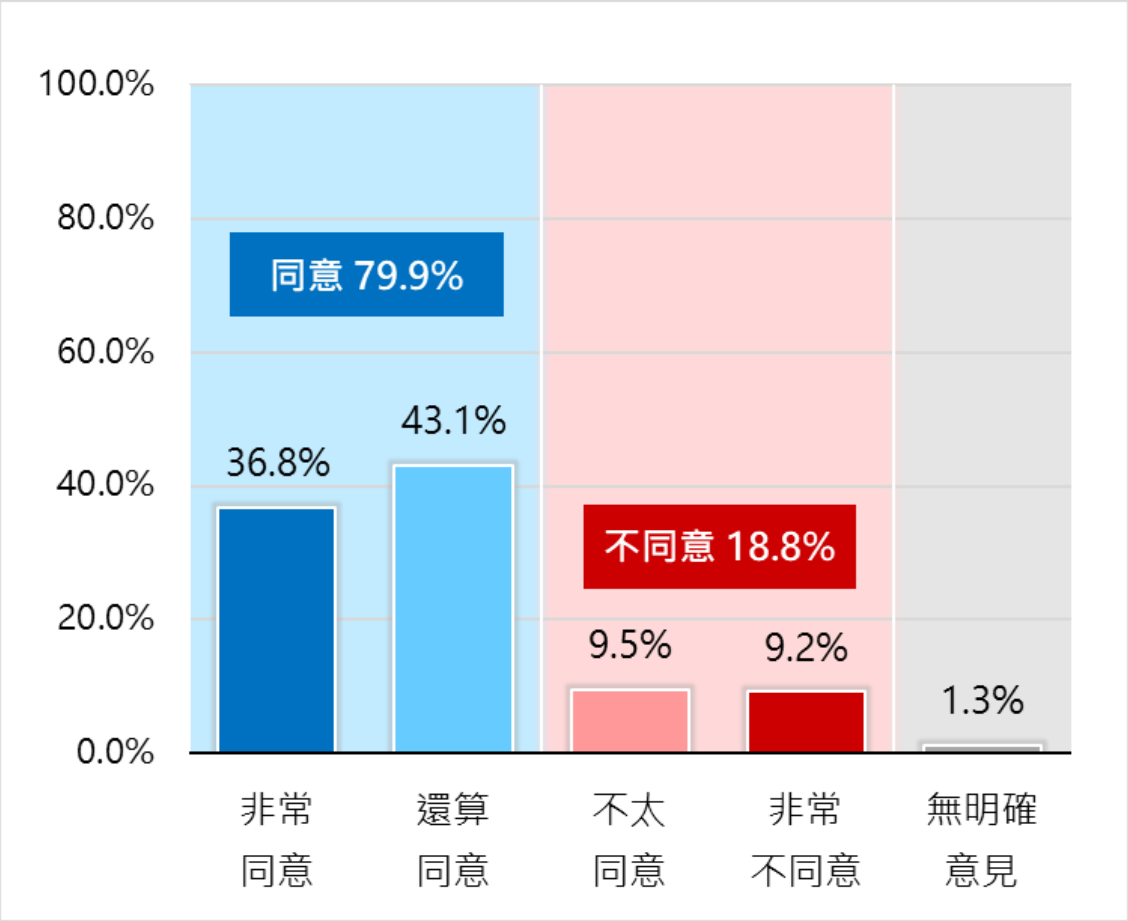


**圖 4-26 「服役單位主管訓練的要求合理」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位主管訓練的要求合理」的同意度，會隨著婚姻狀況的不同而有顯著差異。然而，婚姻狀況部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表二十一)。

題目：Q22.請問您同不同意「服役單位主管能聽取部屬的意見」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位主管能聽取部屬的意見」的同意度，有65.8%的受訪者表示同意(29.3%非常同意，36.5%還算同意)，33.2%的受訪者表示不同意(17.8%不太同意，15.5%非常不同意)；另有 1.0%無明確意見。

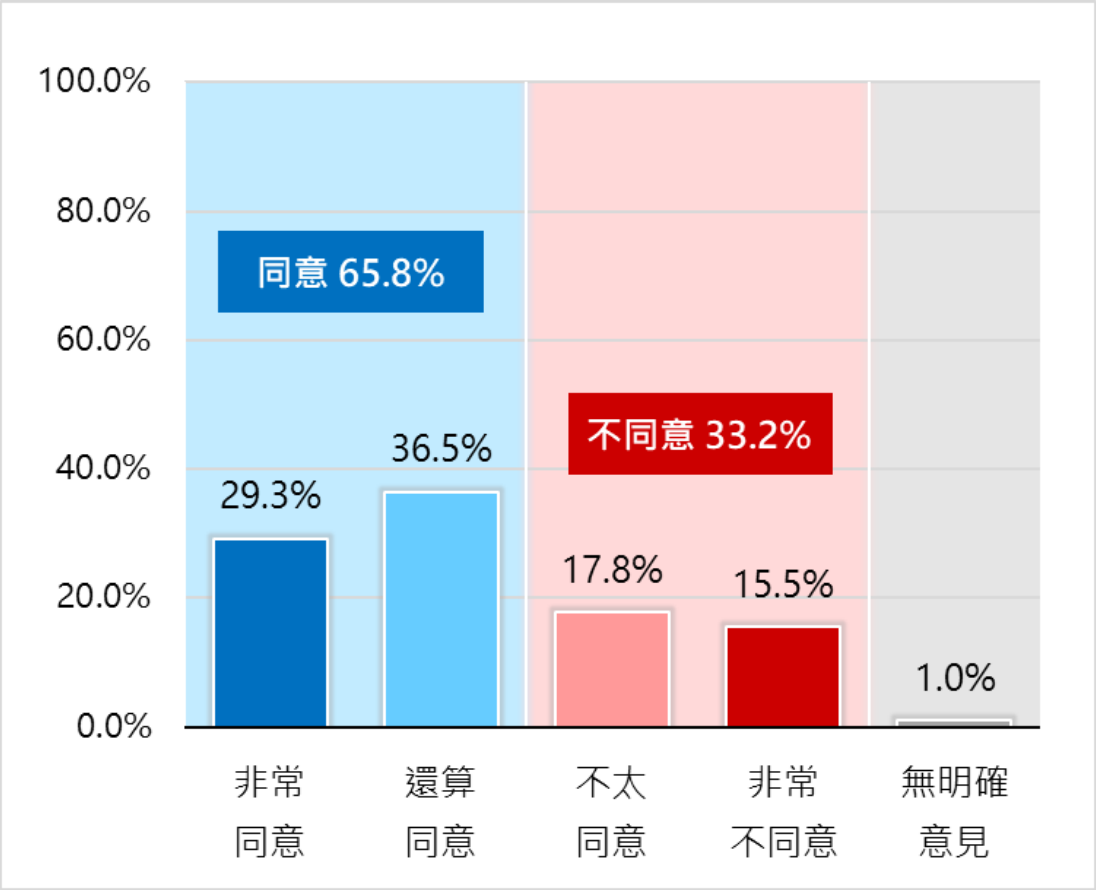


**圖 4-27 「服役單位主管能聽取部屬的意見」同意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位主管能聽取部屬的意見」同意度，會隨著教育程度、婚姻狀況、離退距今多久、離退前最高軍階的不同而有顯著差異。其中，婚姻狀況部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定。以下就重要變項進行交叉分析(見附表二十二)。

教育程度：受訪者對「服役單位主管能聽取部屬的意見」同意度，以學歷為高中(職)的受訪者表示同意的比例(71.5%)較高；學歷為大學的受訪者表示同意的比例(61.4%)較低。

離退距今多久：受訪者對「服役單位主管能聽取部屬的意見」同意度，以離退距今 2 年-未滿 3 年的受訪者表示同意的比例(79.7%)較高；以離退距今 3 年-未滿 4 年的受訪者表示同意的比例(50.0%)較低。

離退前最高軍階：受訪者對「服役單位主管能聽取部屬的意見」同意度，以離退前最高軍階為士官長的受訪者表示同意的比例(76.5%)較高；以離退前最高軍階為士官的受訪者表示同意的比例(57.3%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(三)薪酬制度

題目：Q23.請問您滿不滿意「服役單位任職的薪資水準」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位任職的薪資水準」的滿意度，有 62.5%的受訪者表示滿意(22.4%非常滿意，40.1%還算滿意)，36.2%的受訪者表示不滿意(17.1%不太滿意，19.1%非常不滿意)；另有 1.3%無明確意見。

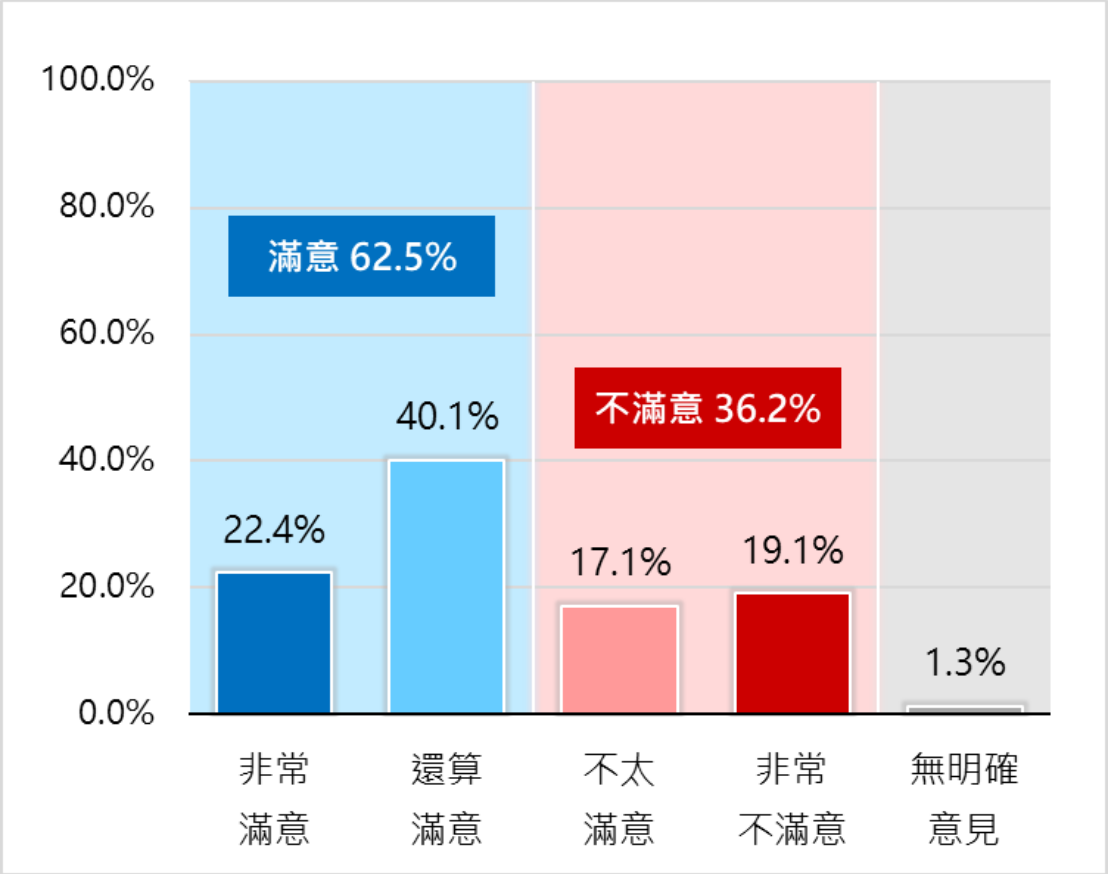


**圖 4-28 「服役單位任職的薪資水準」滿意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位任職的薪資水準」滿意度，會隨著其居住縣市的不同而有顯著差異。然而，居住縣市部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表二十三)。

題目：Q24.請問您滿不滿意「服役單位任職所享有的福利」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位任職所享有的福利」的滿意度，有 74.3%的受訪者表示滿意(32.9%非常滿意，41.4%還算滿意)，24.7%的受訪者表示不滿意(12.8%不太滿意，11.8%非常不滿意)；另有 1.0%無明確意見。

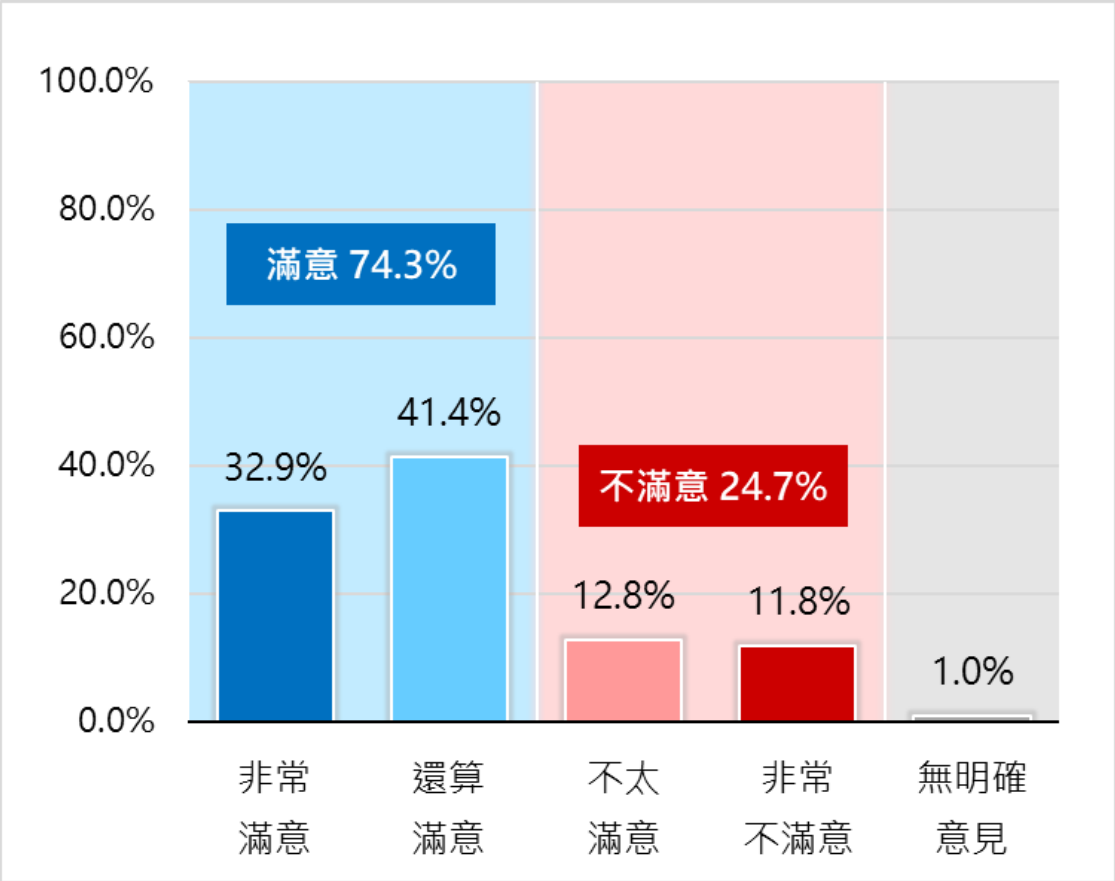


**圖 4-29 「服役單位任職所享有的福利」滿意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對有線電視頻道類型多元的滿意程度，不會隨著其性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、居住縣市、服役年資、離退距今多久、離退前最高軍階、離營單位的不同而有顯著差異。其中，年齡、婚姻狀況、居住縣市、離退距今多久、離退前最高軍階、離營單位部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定(見附表二十四)。

題目：Q25.請問您滿不滿意「服役單位任職的升遷制度」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位任職的升遷制度」的滿意度，有 53.9%的受訪者表示滿意(17.1%非常滿意，36.8%還算滿意)，43.8%的受訪者表示不滿意(23.7%不太滿意，20.1%非常不滿意)；另有 2.3%無明確意見。

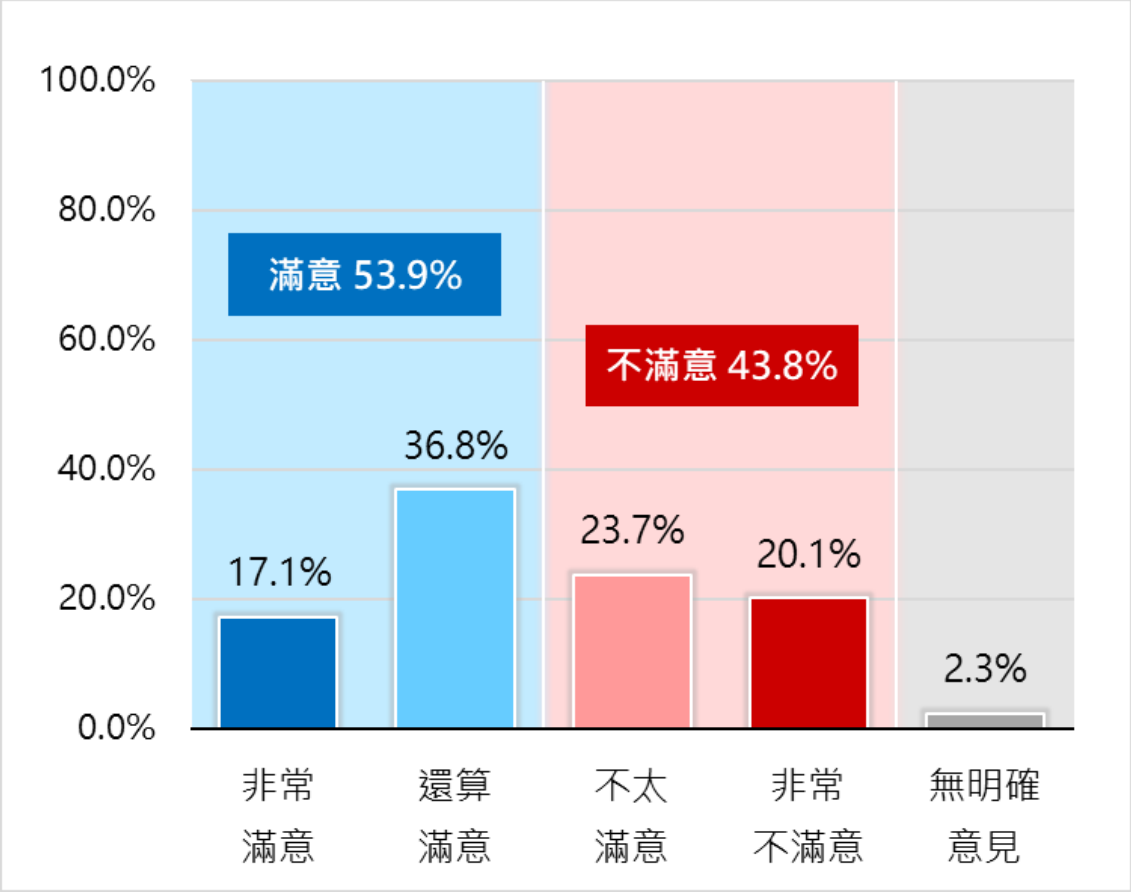


**圖 4-30 「服役單位任職的升遷制度」滿意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位任職的升遷制度」滿意度，會隨著其教育程度的不同而有顯著差異。然而，教育程度部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表二十五)。

題目：Q26.請問您滿不滿意「服役單位任職的環境設施」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位任職的環境設施」的滿意度，有 57.6%的受訪者表示滿意(24.0%非常滿意，33.6%還算滿意)，41.8%的受訪者表示不滿意(21.4%不太滿意，20.4%非常不滿意)；另有 0.7%無明確意見。

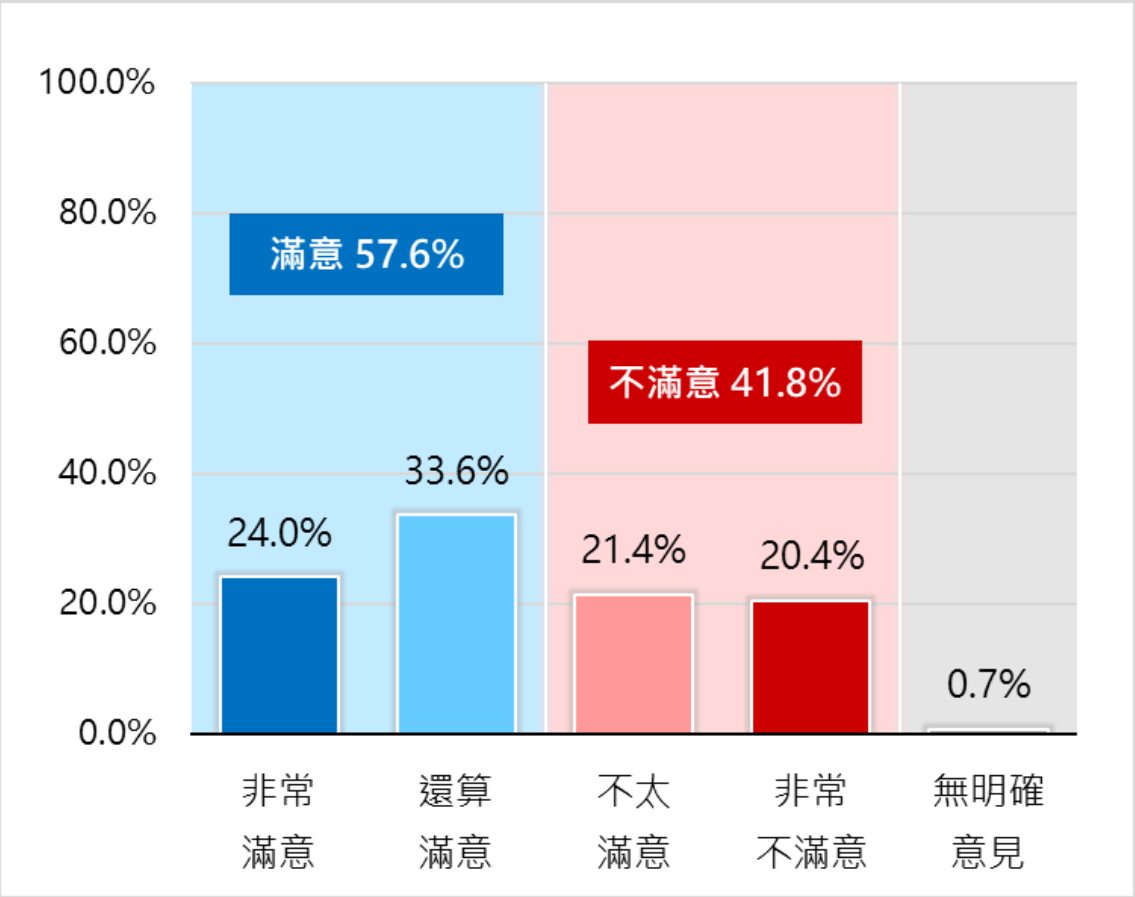


**圖 4-31 「服役單位任職的環境設施」滿意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位任職的環境設施」滿意度，會隨著其性別、教育程度的不同而有顯著差異。其中，教育程度部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定。以下就重要變項進行交叉分析(見附表二十六)。

性　　別　：　受訪者對「服役單位任職的環境設施」滿意度，以男性受訪者表示滿意的比例(59.1%)較女性(47.5%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

題目：Q27.請問您滿不滿意「服役單位任職的休假制度」?

調查結果顯示，受訪者對「服役單位任職的休假制度」的滿意度，有 75.3%的受訪者表示滿意(37.2%非常滿意，38.2%還算滿意)，23.0%的受訪者表示不滿意(10.9%不太滿意，12.2%非常不滿意)；另有 1.6%無明確意見。

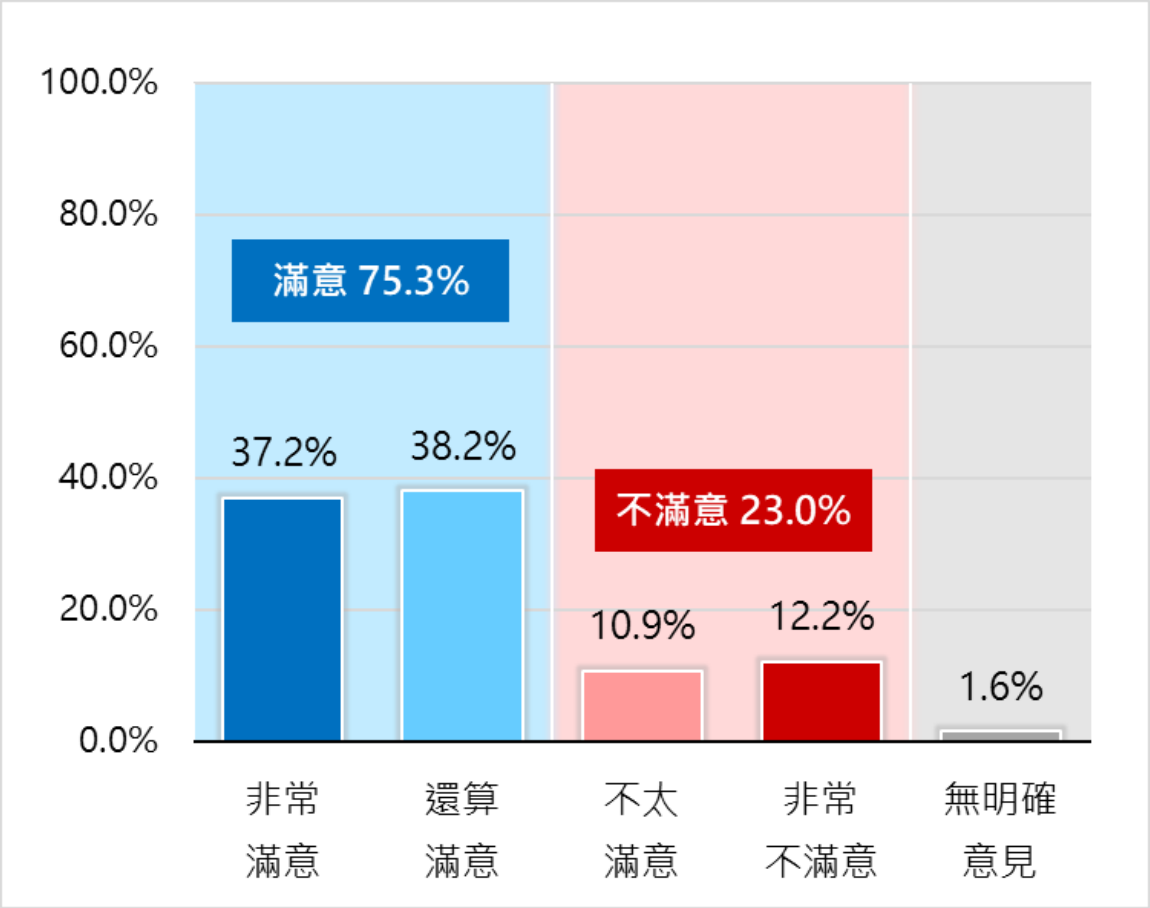


**圖 4-32 「服役單位任職的休假制度」滿意度(n=304)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「服役單位任職的休假制度」滿意度，會隨著其居住縣市的不同而有顯著差異。然而，居住縣市部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表二十七)。

肆、綜合分析：離退人員結構與服役特性

一、樣本結構與基本輪廓

離退人員主要集中於高雄、新北、臺中與臺南等直轄市，呈現離退後回流生活機能完整且就業機會較多區域的情形。性別以男性為主要來源，約占八成，反映

現行基層與中堅人力仍以男性為主力。年齡結構以 25 至 29 歲（40.8%）與 30 至 34 歲（22.4%）為主要群體，顯示多數人員在服役一定期間後於早中年階段做出離退選擇。教育背景以高中職（52.0%）與大學（33.2%）占比最高，屬一般青年勞動力特徵。婚姻狀況以未婚比例最高，已婚約占三成，顯示部分人員在家庭責任尚未形成階段即選擇離開組織。整體樣本呈現一致結構，有助掌握離退族群的基本輪廓。

離退人員在年齡、教育、婚姻與區域分布上呈現明確趨勢，反映離退行為受多重條件共同形塑。未婚比例偏高代表部分人員於家庭責任較輕階段即流出，使年輕梯隊補充面臨壓力。年齡集中於 25 至 34 歲，顯示離退多發生在技能逐步成熟但尚未進入穩定期的階段，對戰力延續與人才接續產生影響。教育程度以高中職與大學為主，顯示其具備較高轉職彈性，民間市場對該族群的吸納力強，使軍職面臨跨部門競爭。整體觀察指出，離退族群具有明確生命週期與職涯轉折特徵，可作為規畫留任誘因、家庭支持與不同階段照護制度的判斷基礎。

二、服役年資、離退時間與軍階結構

服役年資以「4 年至未滿 5 年」占比最高（21.1%），其次為「10 年以上」（20.1%）與「5 年至未滿 6 年」（14.8%），呈現早期與中期役齡均存在離退流動。離退距今以 1 年至未滿 2 年占最大比例（31.6%），其次為 2 年至未滿 3 年（22.7%）與未滿 1 年（17.8%），顯示樣本多屬近期離退人員，具政策研擬上的即時性。服役期間的離退情形分布於不同階段，反映離退風險並非集中於特定役齡，而是呈現多點式流動，對人力規畫與續用形成管理壓力。整體時間結構指向早期適應、中期選擇與後期轉職等不同情境，可作為辨識高風險時段的重要依據。

離退前最高軍階以士兵（40.5%）與士官（38.5%）占多數，士官長次之（11.2%），尉官與校官比例相對有限，代表離退人力主要集中於基層與中堅幹部。區域來源以北部（30.6%）、東部（26.3%）與南部分署（20.1%）為主要比重，反映勤務類型、生活條件與駐地特性對人力穩定度具差異性影響。軍階與區域結構共同呈現離退群體在第一線戰力承擔層級的高度集中，使基層人力補充與中堅幹部培養面臨持續壓力。整體分析指出，離退風險在空間分布與階層分布上具明確規律，可作為強化區域管理、改善勤務條件與提升中堅續任誘因的重要政策基礎。

三、投入海巡志願役動機結構

量化資料顯示，影響青年投入海巡志願役的首要因素為「工作穩定有保障」（19.4%），其後依序為「親友推薦」（15.8%）、「未確定未來就業方向，先選擇進入軍職歷練」（15.1%）、「對海巡署工作內容具興趣」（13.2%）與「待遇優渥」（12.8%）等構面。誘因呈現多元排序，反映青年在生涯選擇中會同時考量安全感、家庭支持、待遇水準與自我探索等面向。不同年齡、教育程度與婚姻狀況的受訪者在動機評估上呈現差異，代表進用來源具有異質結構，並非由單一誘因主導。整體觀察指出，穩定性仍為最具普遍吸引力的核心要素，待遇與興趣構成重要輔助基礎，社會網絡則強化投身意願。

量化結果呈現清晰的動機層次，穩定保障形成核心驅力，待遇水準與工作興趣支撐不同族群需求，家庭與親友意見則提供決策上的外部力量。背景變項差異反映不同族群在價值排序、風險承受度與就業期待方面存在明顯差別，顯示招募訊息需因應族群特性進行調整。此動機結構指出，海巡組織在穩定性與福利面向具優勢，在任務內容與職涯定位方面亦具一定吸引力。整體分析可協助人事單位掌握具潛力之進用族群，並作為後續調整招募訴求、精準設計宣導策略與提升報名意願的重要政策基礎。

四、留任考量與正向經驗

量化結果顯示，影響人員留任的主因以「薪資福利優渥」占比最高（43.8%），其後依序為認同工作性質（23.9%）與工作氣氛融洽（12.5%）等構面。受訪者普遍認為薪酬穩定性與福利支持是維持職涯承諾的重要條件，並認為任務價值與工作氛圍能強化投入感與持續服務意願。不同背景族群在重視項目上呈現差異，女性對工作性質的正向感受相對明顯，已婚人員與服役年資較長者對待遇與家庭支持制度的依賴度較高。高年資與士官長族群在薪資與任務成就兩面向具有高度認同，代表經驗累積後對組織具備一定信任基礎。整體分析指出，留任誘因由薪資、職務價值與工作氣氛共同構成，為研擬留才政策提供重要指標。

整體觀察可見，留任動機呈現層次性結構，由薪資福利形成基礎支撐，由專業價值感形成穩定動力，輔以工作氛圍形成效果。年齡介於 25 至 34 歲人員多處於生涯規劃與家庭形成階段，對待遇穩定、升遷透明與工作負荷的敏感度提高。士

兵與士官族群在工作強度、領導互動與單位文化方面的認知差異明顯，直接影響其留任預期。部分人員在向上發展路徑與生活品質項目存在不確定感，使留任誘因受制度設計影響程度提高。整體分析指出，留任並非由單一因素形成，需要依據年資層級、家庭責任與教育背景等變項調整福利配置、任務安排與職涯溝通方式，作為後續制定差異化留才措施與強化組織凝聚度的重要政策基礎。

五、離退主因與流失風險輪廓

量化結果顯示，離退最主要原因為「獲得更好民間就業機會」( 18.4% )，其次為不能接受海巡工作性質 ( 16.8% ) 與不認同長官領導方式 ( 15.8% )，反映外部市場吸引力與內部工作適配度共同影響人員決策。不同年齡、教育與婚姻背景呈現不同離退理由，顯示人員流動並非由單一因素造成。部分區域人員因勤務負荷較高，對任務強度與工作環境感受更為敏感；短年資與基層軍階在適應任務節奏與單位文化方面相對不易。中年齡層與具家庭責任者對外部薪資差距的敏感度更高，使離退理由呈現多元組合。整體觀察指出，離退形成由民間薪資落差、工作特性認知與領導互動感受共同構成，其風險具結構性與差異化特質，需透過分層分析加以回應。

以服役年資觀察可見，0 年至未滿 3 年族群較常因工作性質不契合而離開 ( 32.8% )，反映早期適應期是留任關鍵；6 年至未滿 9 年族群較多因民間機會誘因轉職 ( 23.2% )，呈現中期人力因薪資市場差距而流失的情形。士兵與基層士官對工作負荷、任務內容與領導風格較為敏感，影響其留任穩定度；中年資與具家庭責任之人員對福利與升遷制度之期待更為明確，相關不足會放大離退意向。整體分析指出，離退風險具有階段差異與群體差異兩項特性，早期需強化適應與支持，中期需回應薪資差距與職涯發展需求，長期需強化領導互動與組織文化品質。此類模式有助於後續因應對策的分層設計，並使留才措施更具精準性與政策效益。

六、工作經驗、組織氣候與薪酬制度之關係

量化結果顯示，多數離退人員肯定海巡工作在技能學習 ( 69.1% )、任務成就 ( 63.5% ) 與專業累積 ( 62.5% ) 方面具一定成效，反映基層職務具備技術性與公共服務價值。訓練資源與專業成長雖具制度性基礎，仍有相當比例人員認為訓練強度、內容方向與實際勤務需求間未能完全契合，使部分人員感受成長受限。勤務安排與工作壓力評價呈現差異，其中部分人員認為工作量偏高、安全裝備充足度與環境維

持仍需強化。團隊氛圍部分，多數受訪者肯定同事間協作與互助，顯示基層人際支持網絡具穩定功能。整體觀察指出，海巡工作經驗同時呈現專業價值與負荷壓力兩面向，在人員感受與組織運作認知上具有複合性特質，為後續檢視訓練制度、勤務安排與安全管理提供必要依據。

薪資福利（62.5%）與休假制度（75.3%）滿意度在多數項目中相對較高，代表正式報酬架構具一定吸引力，可支撐人員對經濟安全的基本期待。相較之下，升遷制度與環境設施滿意度多集中於中間區間，顯示人員在職涯發展機會、單位生活品質與工作環境改善等方面仍有不確定感。不同年齡、教育程度與軍階族群在滿意度呈現明顯差異，反映職涯階段影響制度感受與需求重點。部分資深人員對專業成長路徑與升遷公平性的期待更為明確，初期人員對工作強度、住宿環境與安全設備的敏感度較高。整體分析指出，海巡在人事留任關鍵面向具初步優勢，亦須在職涯透明度、環境品質與壓力管理制度等項目持續調整，使制度能與青年勞動市場需求接軌，並作為後續留才與改善措施研擬的重要量化基礎。

## 第二節　未報名人員分析

壹、近三年未報名人員電話撥號狀況

本次調查以近三年詢問海巡署招募資訊但未報名者為訪問對象。在委託單位提供的母體名冊中，未報名人員有效電話數量為 155 筆，其中有 4 筆為重覆電話。

在電話撥號狀況方面[2]，未報名人員調查總計撥出 225 通電話，其中有接通電話計 36 通，實際完成的成功樣本為 14 通，訪問成功率為 38.9%。

**表 4-2　未報名人員電話撥號狀況**

| 項目 | 次數 | 有接通電話百分比 | 總撥出電話百分比 |
|---|---|---|---|
| 完成訪問 | 14 | 38.9% | 6.2% |
| 拒訪_太忙沒時間 | 9 | 25.0% | 4.0% |
| 拒訪_對這個主題沒興趣或不清楚 | 2 | 5.6% | 0.9% |
| 拒訪_已經受過類似訪問 | - | 0.0% | 0.0% |
| 拒訪_覺得被侵犯個人隱私反對電話調查 | - | 0.0% | 0.0% |
| 中止訪問_非住宅電話 | 2 | 5.6% | 0.9% |
| 中止訪問_無合格受訪者 | 6 | 16.7% | 2.7% |
| 中止訪問_因受訪者生理/心理因素無法進行訪問 | - | 0.0% | 0.0% |
| 中止訪問_語言不通(如原住民、外語等)無法進行訪問 | - | 0.0% | 0.0% |
| 中止訪問_原因不明，甚麼都沒說就掛電話 | 3 | 8.3% | 1.3% |
| 小計 | 36 | 100.0% | 16.0% |
| | | | |
| **項目** | **次數** | **未接通電話百分比** | **總撥出電話百分比** |
| 無人接聽 | 184 | 97.4% | 81.8% |
| 空號 | - | 0.0% | 0.0% |
| 忙線 | 5 | 2.6% | 2.2% |
| 傳真機 | - | 0.0% | 0.0% |
| 住宅答錄機 | - | 0.0% | 0.0% |
| 電話故障 | - | 0.0% | 0.0% |
| 暫停使用 | - | 0.0% | 0.0% |
| 勿干擾 | - | 0.0% | 0.0% |
| 小計 | 189 | 100.0% | 84.0% |
| **合計** | **225** | 100.0% | 100.0% |

[2] 考量部分受訪者前測階段已接觸，若於正式調查再次聯繫，容易出現民眾表示已受訪過而影響其回覆意願之現象，因此一般而言正式調查時不會重覆使用前測中已使用之電話號碼。然而，因未報名人員總電話數僅 155 筆，前測階段已全數聯繫，故正式調查是針對前測中，除「拒訪或成功樣本」以外者進行電話訪問。

貳、近三年未報名人員樣本結構特徵

一、居住縣市

本次未報名人員調查中，以居住在「花蓮縣」的比例最多，占 35.7%，其次為台北市、新北市、新竹縣、苗栗縣、臺中市、彰化縣、臺南市、屏東縣及宜蘭縣各占 7.1%。

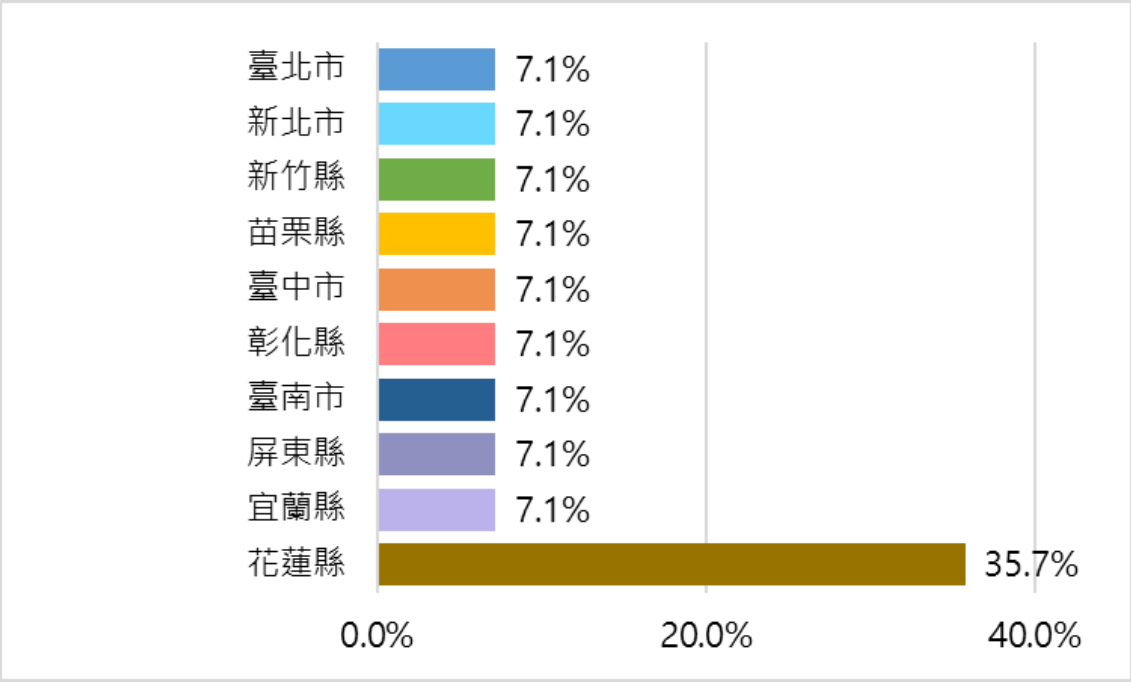


**圖 4-33　受訪者居住縣市(n=14)**

二、性別

本次未報名人員調查中，男性占整體之 64.3%，女性占 35.7%。

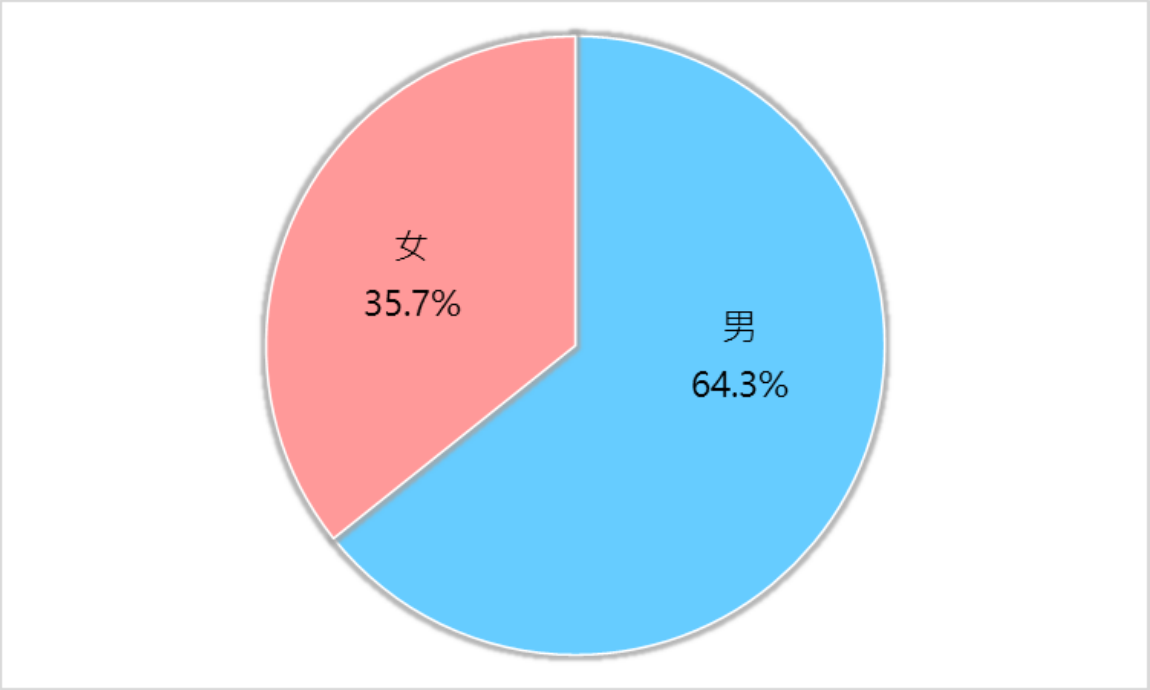


**圖 4-34　受訪者性別(n=14)**

三、年齡

年齡方面，未報名人員調查以「18-22 歲」的比例最多，占 50.0%，其次依序為 32 歲以上(28.6%)、23-27 歲(14.3%)及 28-32 歲(7.1%)。

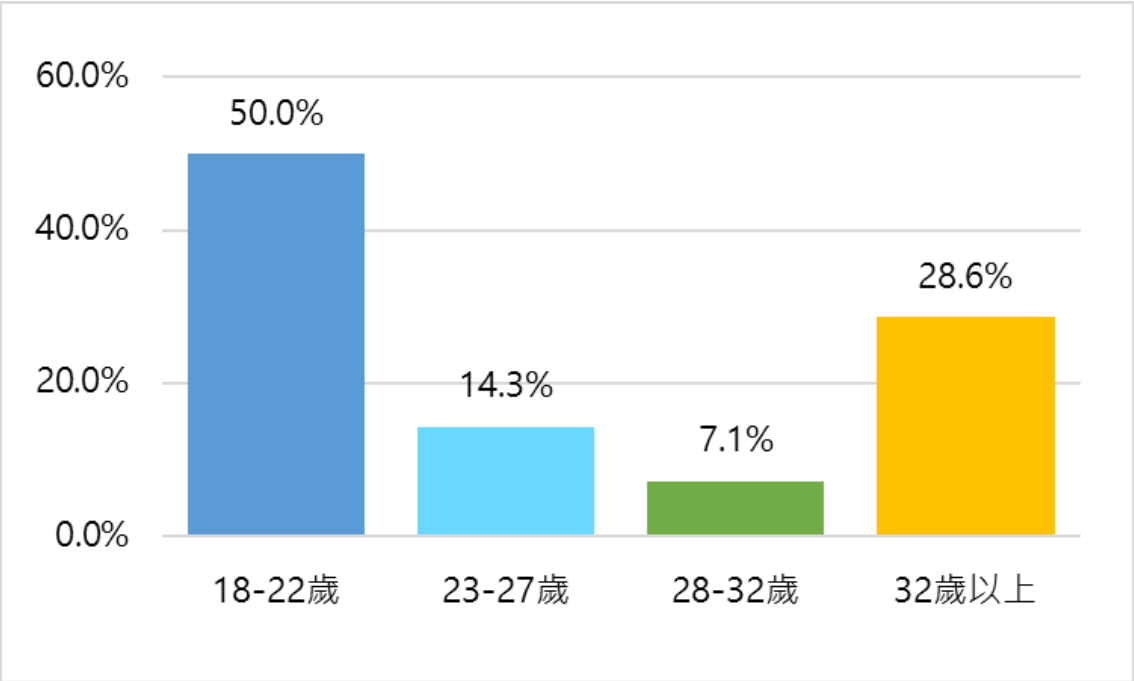


**圖 4-35　受訪者年齡(n=14)**

四、教育程度

教育程度方面，以擁有「大學」學歷的比例最多，占 64.3%，其次為高中(職)(28.6%)。另有 7.1%受訪者無明確意見。

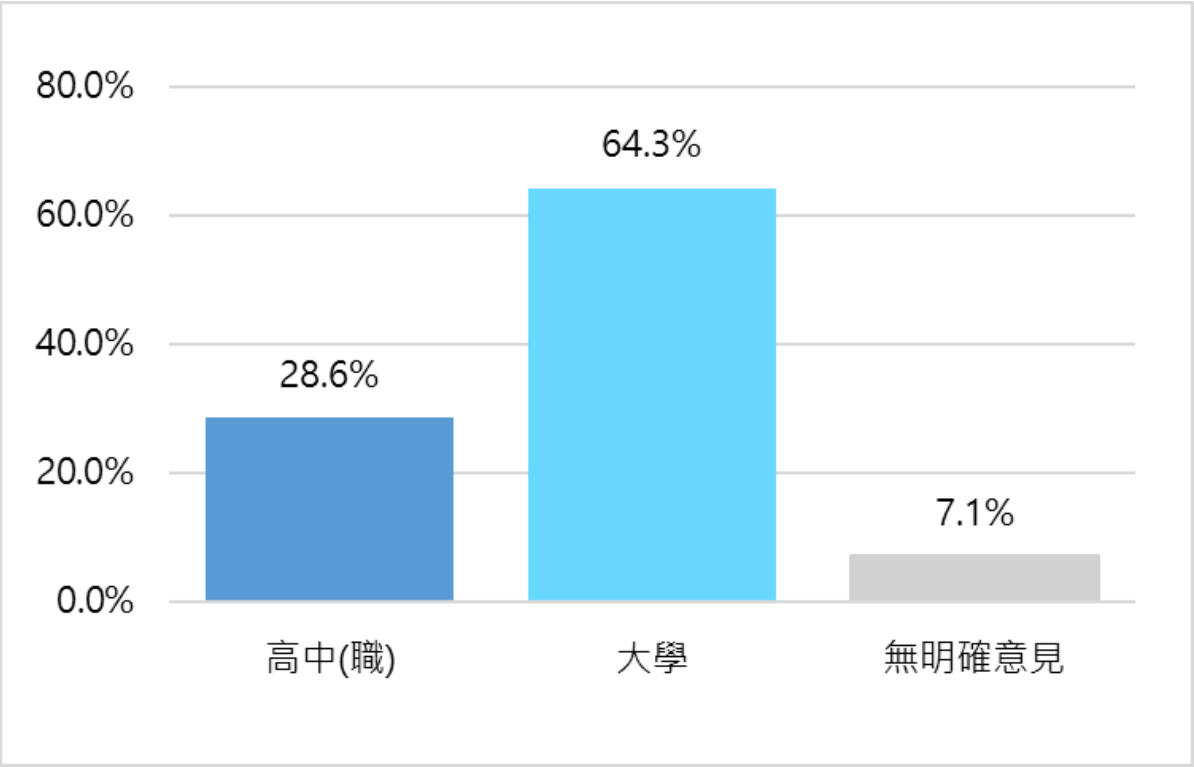


**圖 4-36　受訪者教育程度(n=14)**

五、婚姻狀況

婚姻狀況方面，本次未報名人員調查的受訪者皆為未婚(含單身)(100.0%)。

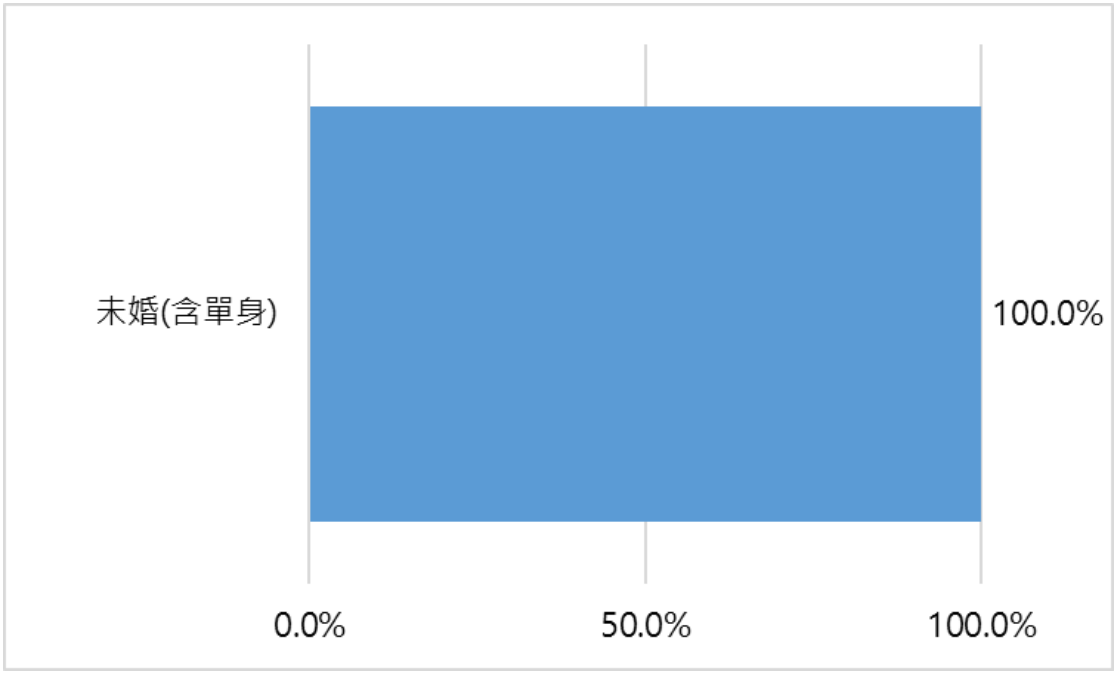


**圖 4-37　受訪者婚姻狀況(n=14)**

六、是否有親人擔任職業軍人

在是否有親戚擔任職業軍人方面，未報名人員調查中，42.9%受訪者表示有親戚是職業軍人，另有 57.1%表示沒有。

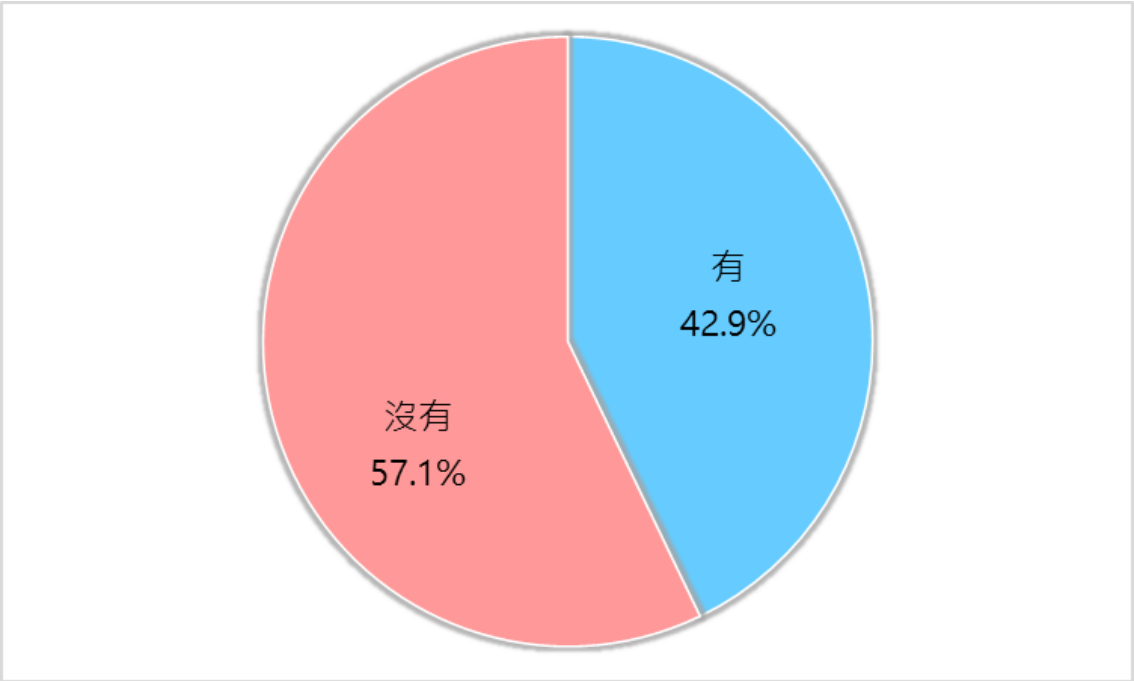


**圖 4-38　受訪者是否有親戚擔任職業軍人？(n=14)**

參、近三年未報名人員調查結果分析

一、海巡署報名狀況

(一)得知海巡署招募訊息的管道

題目：Q1.請問您是透過哪些管道得知海巡署的招募訊息?【複選題】

得知海巡署招募訊息的管道方面，以「校園宣講(例如說明會、講座)」的比例最多，占 42.9%，其次依序為親友告知(35.7%)、國軍招募服務中心/站點(21.4%)等。其餘管道占比皆小於 10.0%。

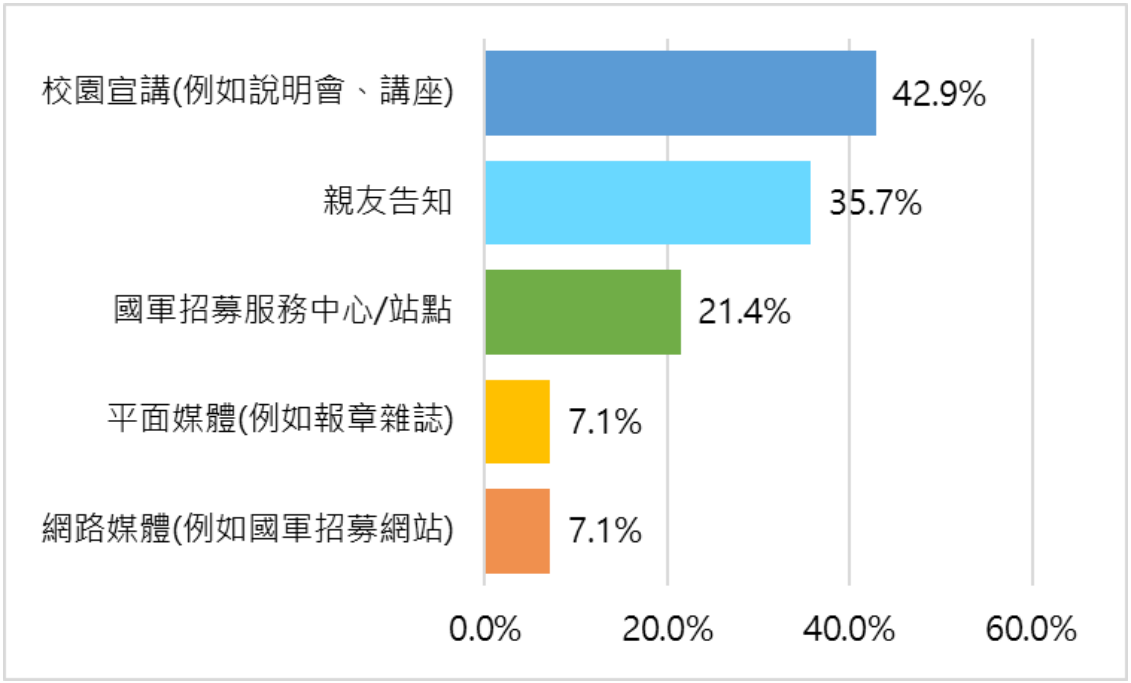


**圖 4-39　受訪者得知海巡署招募訊息的管道(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

(二)當初前往詢問海巡署招募資訊最主要的原因

題目：Q2.請問您當初前往詢問海巡署招募資訊最主要的原因是?

當初前往詢問海巡署招募資訊最主要的原因方面，以「對海巡署工作內容感興趣」以及「工作穩定有保障」的比例最多，各占 28.6%，其次依序為有親友推薦(21.4%)、想了解報考資格與條件(14.3%)、覺得待遇優渥(7.1%)。

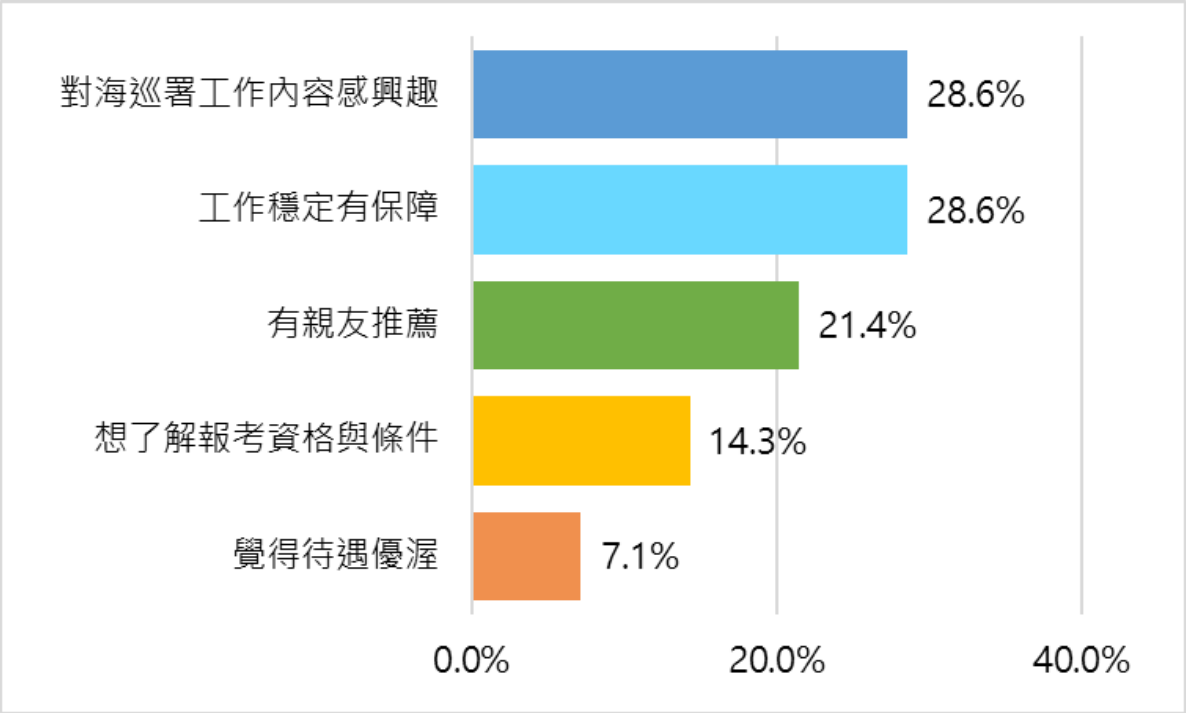


**圖 4-40　受訪者當初前往詢問海巡署招募資訊最主要的原因(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

(三)獲知相關訊息後，沒有選擇海巡署服役最主要原因

題目：Q3.請問您獲知相關訊息後，但沒有選擇海巡署服役最主要原因是什麼?

在獲知相關訊息後，沒有選擇海巡署服役最主要原因方面，以「身體因素」的比例最多，占 42.9%，其次依序為已獲得其他工作機會、準備學業進修中、不符合錄取資格(各占 14.3%)、擔心晉升制度不明確及擔心工作輪值影響生活安排(各占 7.1%)。

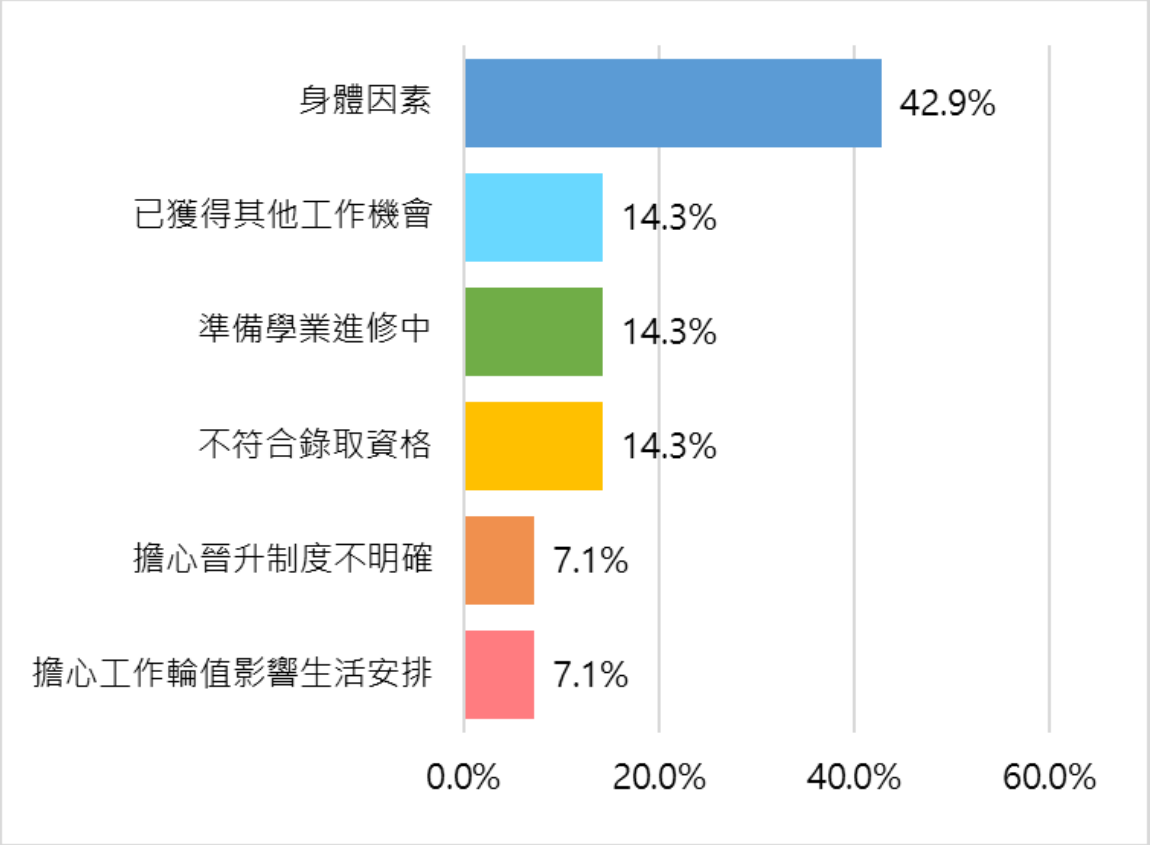


**圖 4-41　受訪者獲知相關訊息後，沒有選擇海巡署服役最主要原因(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

一、影響報名海巡署意願的因素

(一)組織吸引力

題目：Q4.請問您同不同意「海巡署整體形象有正面評價」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡署整體形象有正面評價」的同意度，有 85.7%的受訪者表示同意(50.0%非常同意，35.7%還算同意)，0.0%的受訪者表示不同意(0.0%不太同意，0.0%非常不同意)；另有 14.3%無明確意見。

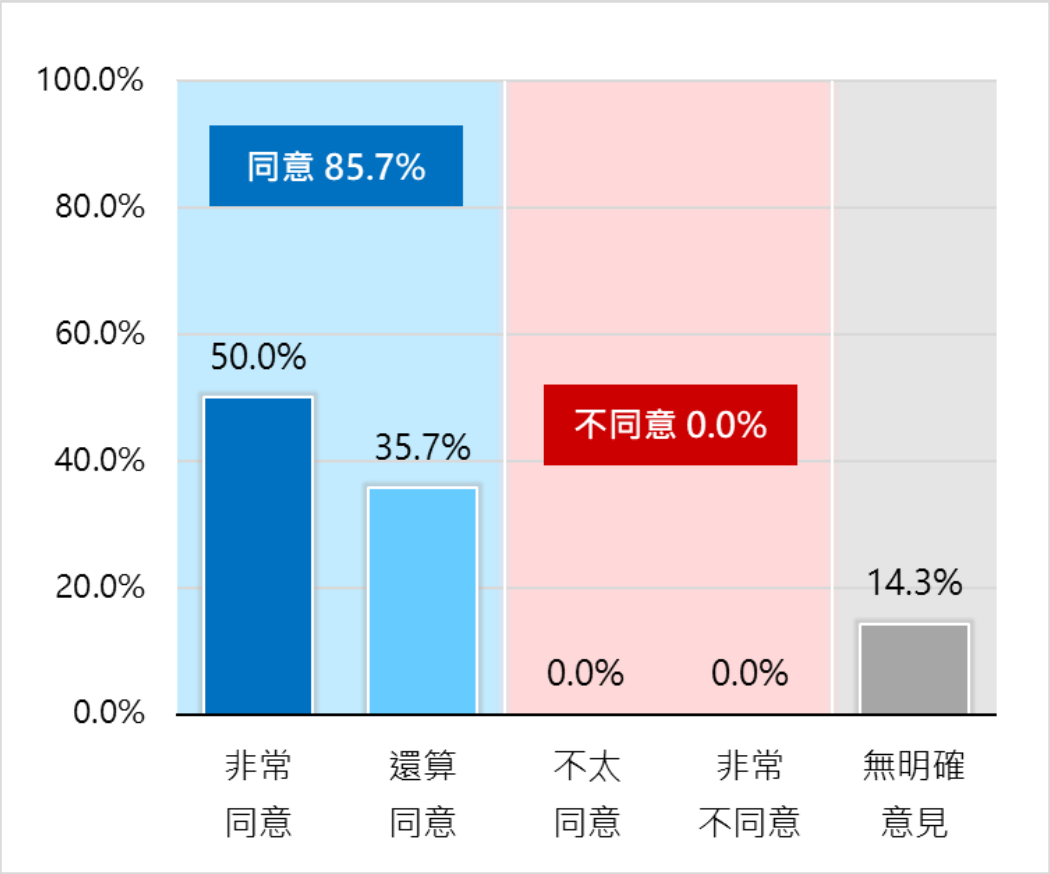


**圖 4-42 「海巡署整體形象有正面評價」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q5.請問您同不同意「海巡署所提供的職位具有吸引力」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡署所提供的職位具有吸引力」的同意度，有78.6%的受訪者表示同意(50.0%非常同意，28.6%還算同意)，7.1%的受訪者表示不同意(0.0%不太同意，7.1%非常不同意)；另有 14.3%無明確意見。

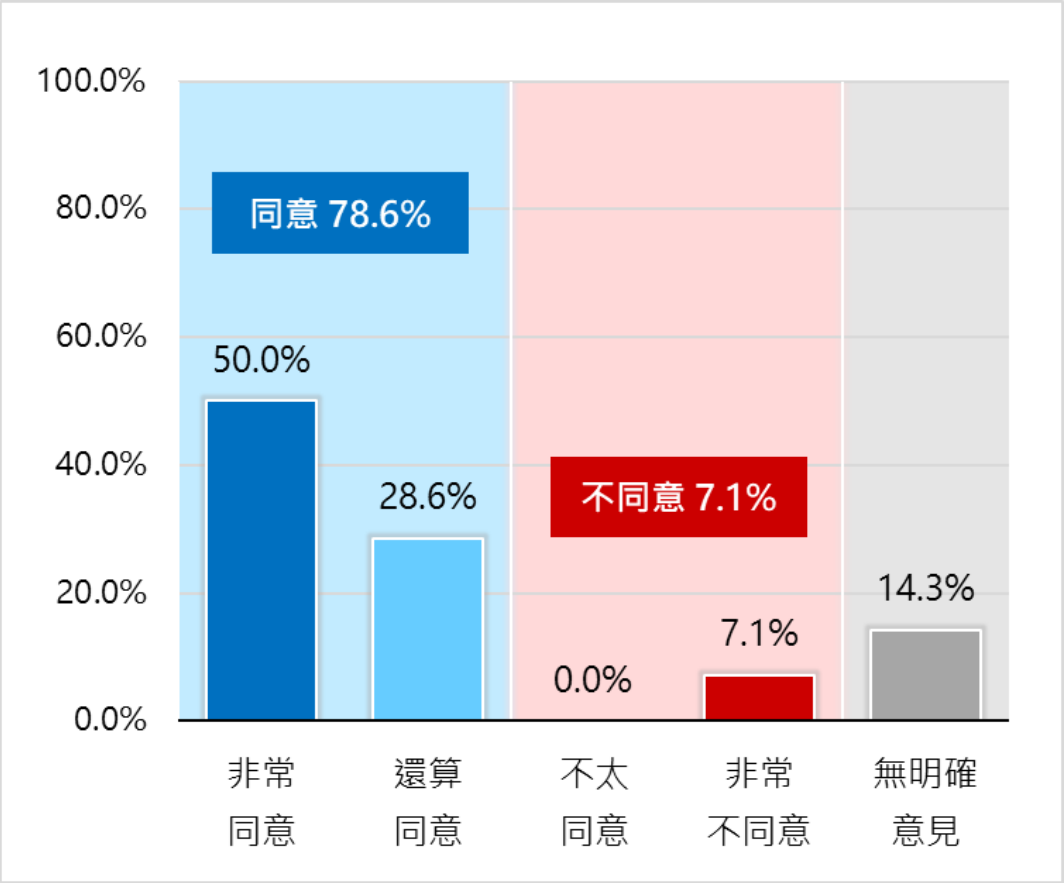


**圖 4-43 「海巡署所提供的職位具有吸引力」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q6.請問您同不同意「海巡署在社會大眾心中享有很好的聲譽」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡署在社會大眾心中享有很好的聲譽」的同意度，有 92.9%的受訪者表示同意(42.9%非常同意，50.0%還算同意)，7.1%的受訪者表示不同意(7.1%不太同意，0.0%非常不同意)。

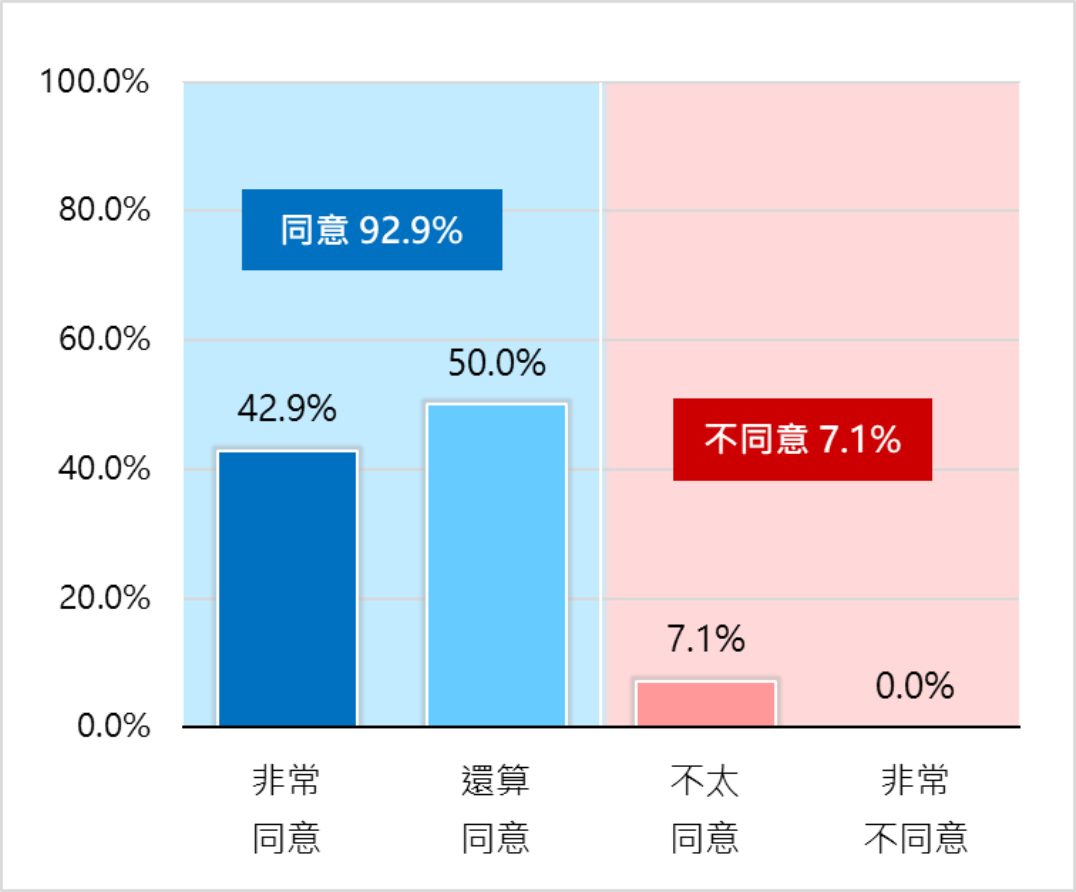


**圖 4-44　「海巡署在社會大眾心中享有很好的聲譽」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q7.請問您同不同意「若未來有機會，您會考慮到海巡署工作」?

調查結果顯示，受訪者對「若未來有機會，您會考慮到海巡署工作」的同意度，有 78.6%的受訪者表示同意(57.1%非常同意，21.4%還算同意)，21.4%的受訪者表示不同意(0.0%不太同意，21.4%非常不同意)。

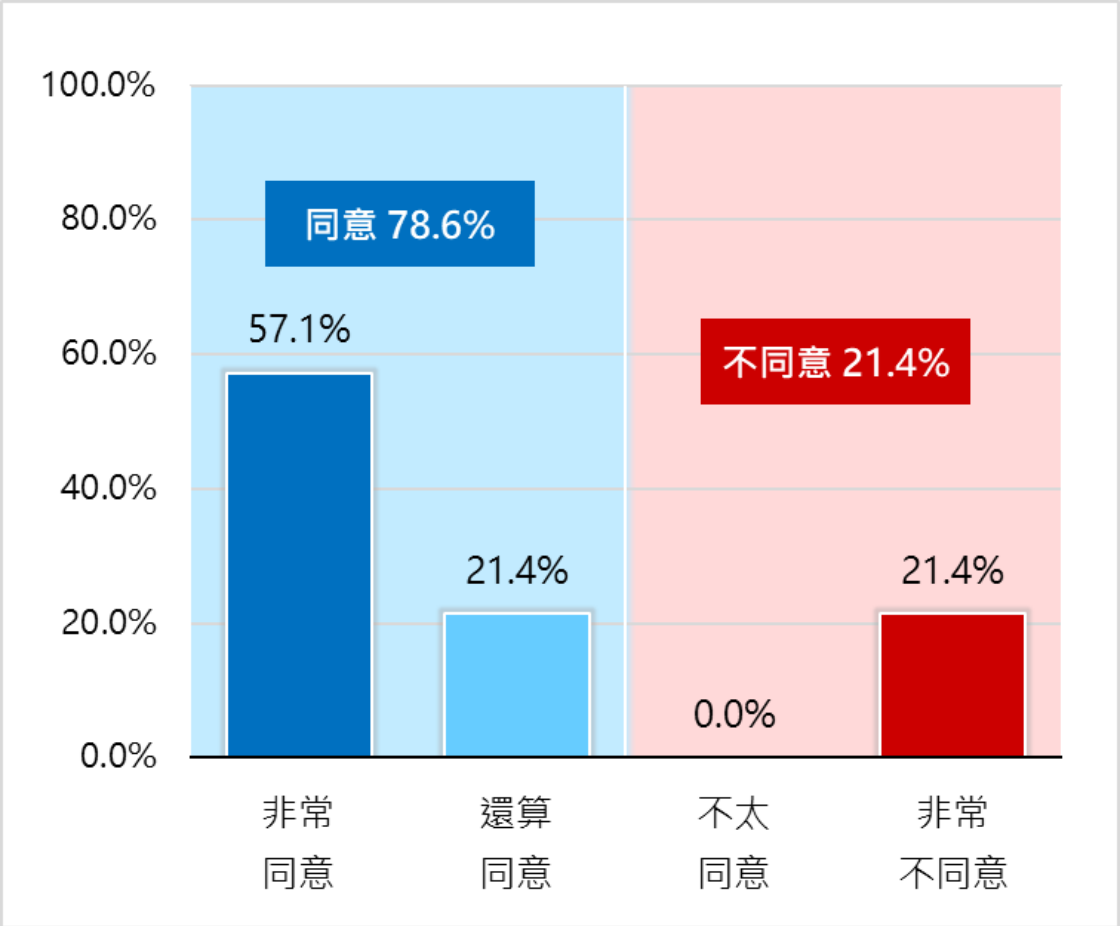


**圖 4-45 「若未來有機會，您會考慮到海巡署工作」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

(二)工作動機

題目：Q8.請問您同不同意「海巡工作是一份有榮譽感的職業」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作是一份有榮譽感的職業」的同意度，有85.7%的受訪者表示同意(71.4%非常同意，14.3%還算同意)，14.3%的受訪者表示不同意(14.3%不太同意，0.0%非常不同意)。

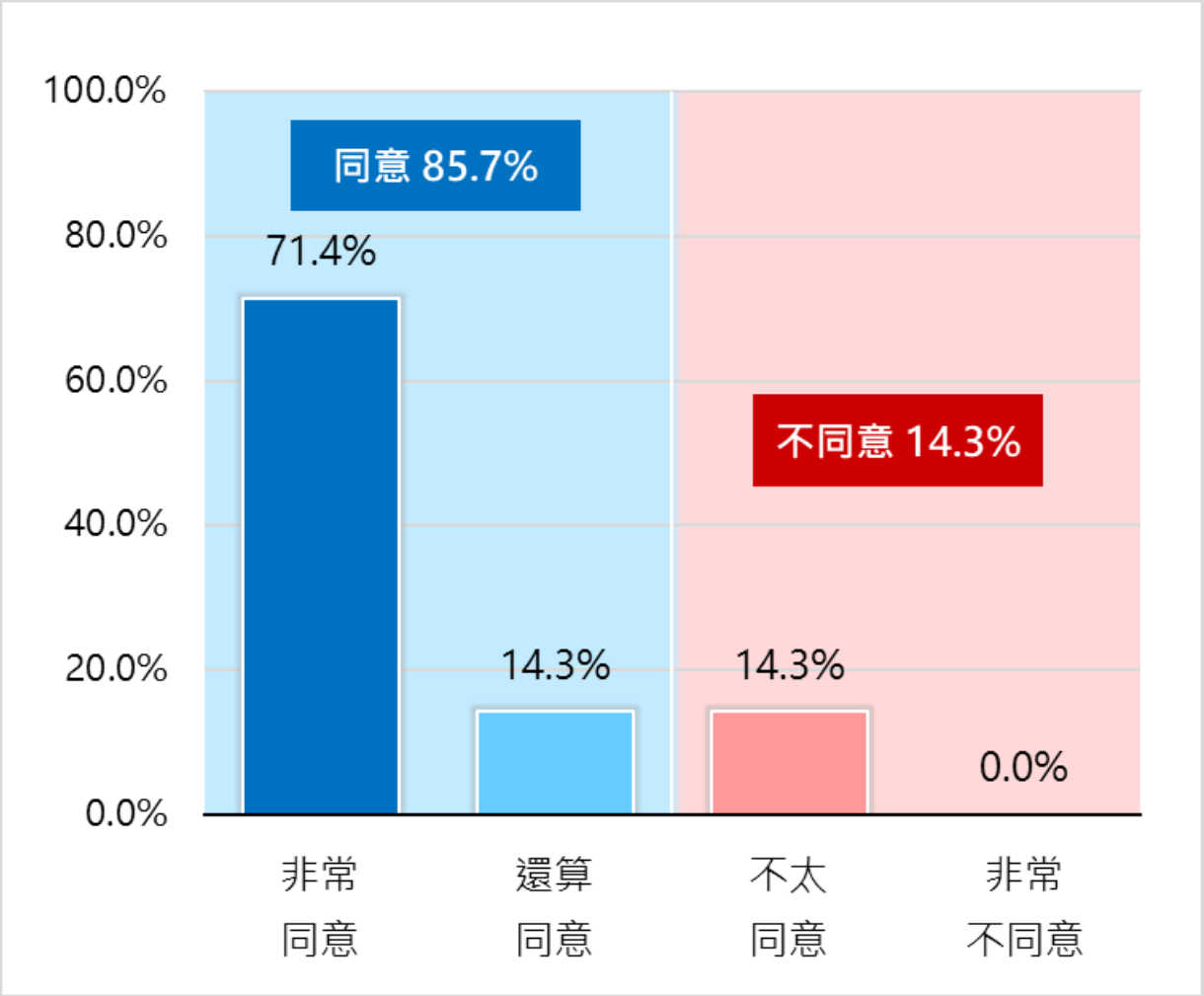


**圖 4-46 「海巡工作是一份有榮譽感的職業」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q9.請問您同不同意「海巡工作具有重要的社會價值」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作具有重要的社會價值」的同意度，有 85.7%的受訪者表示同意(64.3%非常同意，21.4%還算同意)，14.3%的受訪者表示不同意(14.3%不太同意，0.0%非常不同意)。

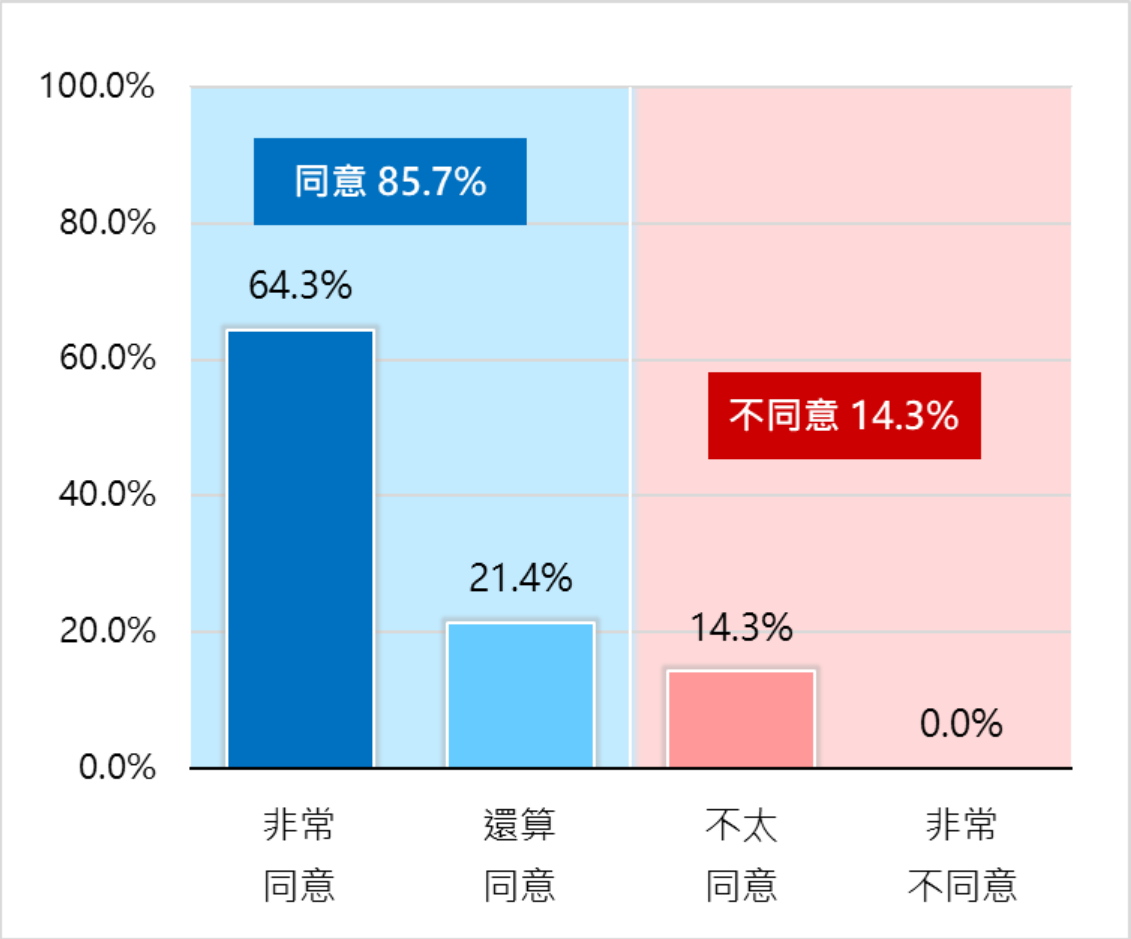


**圖 4-47 「海巡工作具有重要的社會價值」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q10.請問您同不同意「工作保障是考慮投入海巡工作的關鍵因素」?

調查結果顯示，受訪者對「工作保障是考慮投入海巡工作的關鍵因素」的同意度，有 85.7%的受訪者表示同意(64.3%非常同意，21.4%還算同意)，7.1%的受訪者表示不同意(7.1%不太同意，0.0%非常不同意)；另有 7.1%無明確意見。

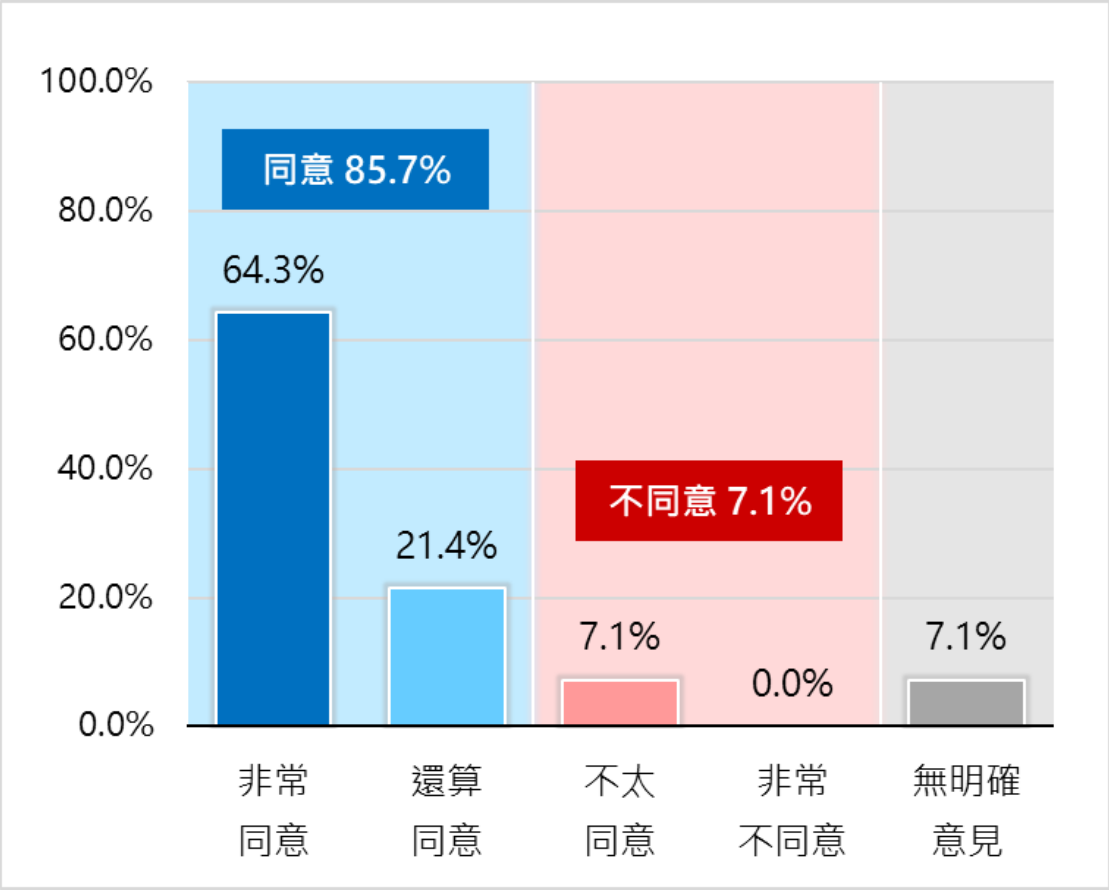


**圖 4-48 「工作保障是考慮投入海巡工作的關鍵因素」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q11.請問您同不同意「家人支持對您投入海巡工作具有影響」?

調查結果顯示，受訪者對「家人支持對您投入海巡工作具有影響」的同意度，有 64.3%的受訪者表示同意(57.1%非常同意，7.1%還算同意)，28.6%的受訪者表示不同意(14.3%不太同意，14.3%非常不同意)；另有 7.1%無明確意見。

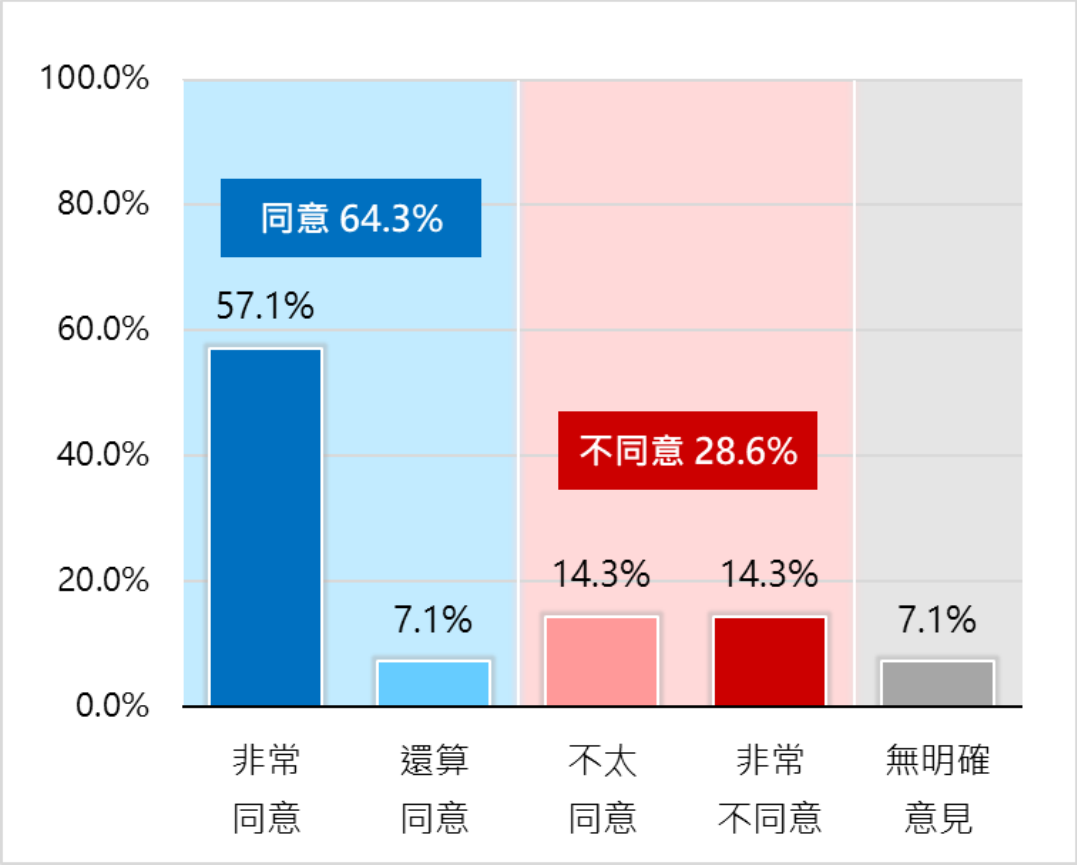


**圖 4-49 「家人支持對您投入海巡工作具有影響」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q12.請問您同不同意「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」?

調查結果顯示，受訪者對「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」的同意度，有 64.3%的受訪者表示同意(28.6%非常同意，35.7%還算同意)，28.6%的受訪者表示不同意(14.3%不太同意，14.3%非常不同意)；另有 7.1%無明確意見。

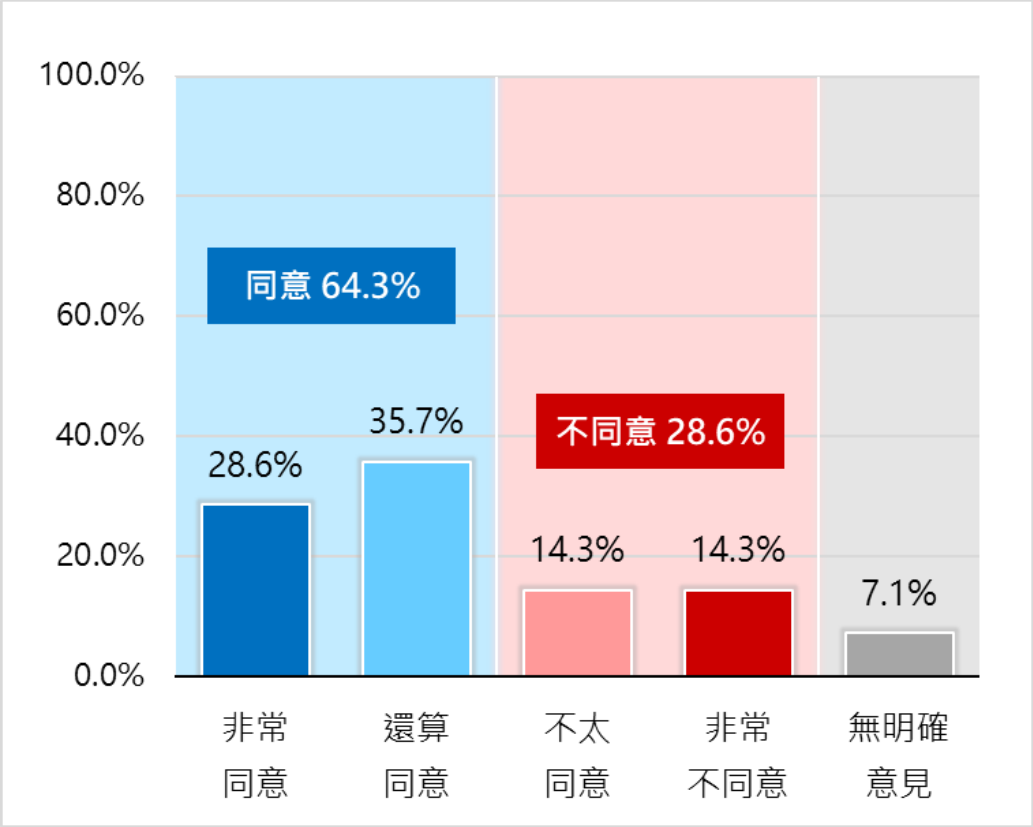


**圖 4-50 「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q13.請問您同不同意「軍人的社會地位高低會影響您投入海巡工作」?

調查結果顯示，受訪者對「軍人的社會地位高低會影響您投入海巡工作」的同意度，有 57.1%的受訪者表示同意(21.4%非常同意，35.7%還算同意)，35.7%的受訪者表示不同意(21.4%不太同意，14.3%非常不同意)；另有 7.1%無明確意見。

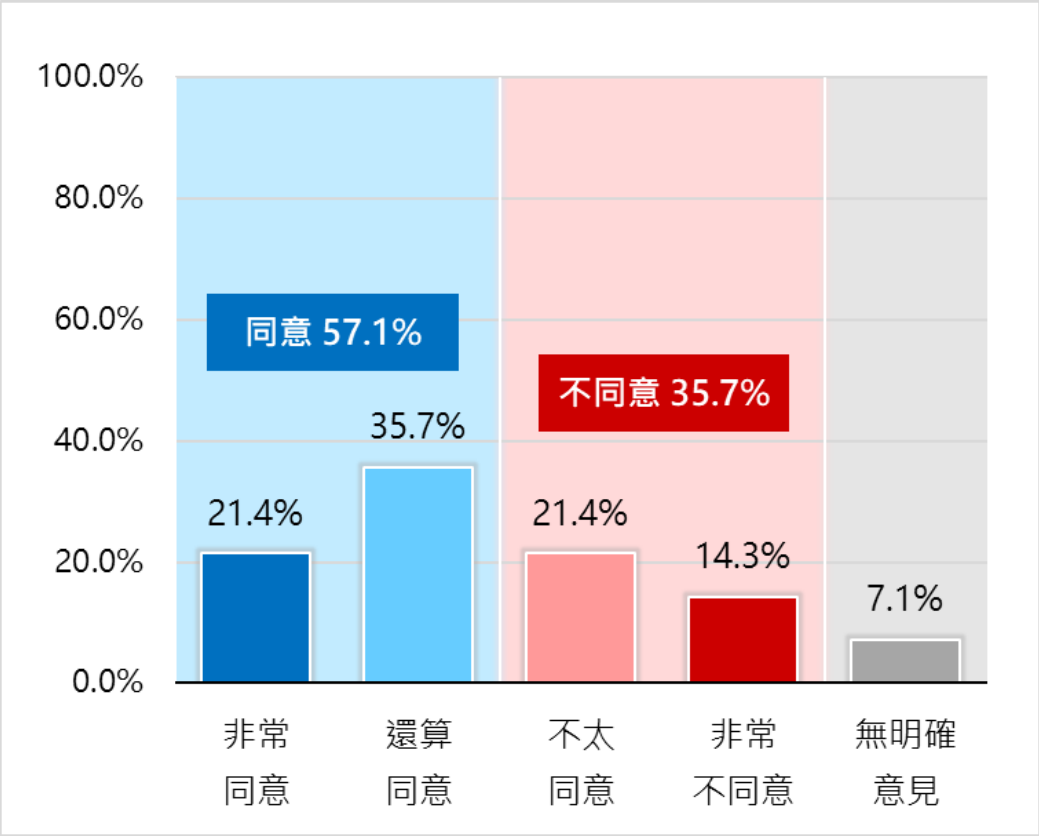


**圖 4-51 「軍人的社會地位高低會影響您投入海巡工作」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q14.請問您同不同意「從事海巡工作能讓您獲得成就感」?

調查結果顯示，受訪者對「從事海巡工作能讓您獲得成就感」的同意度，有71.4%的受訪者表示同意(57.1%非常同意，14.3%還算同意)，14.3%的受訪者表示不同意(14.3%不太同意，0.0%非常不同意)；另有 14.3%無明確意見。

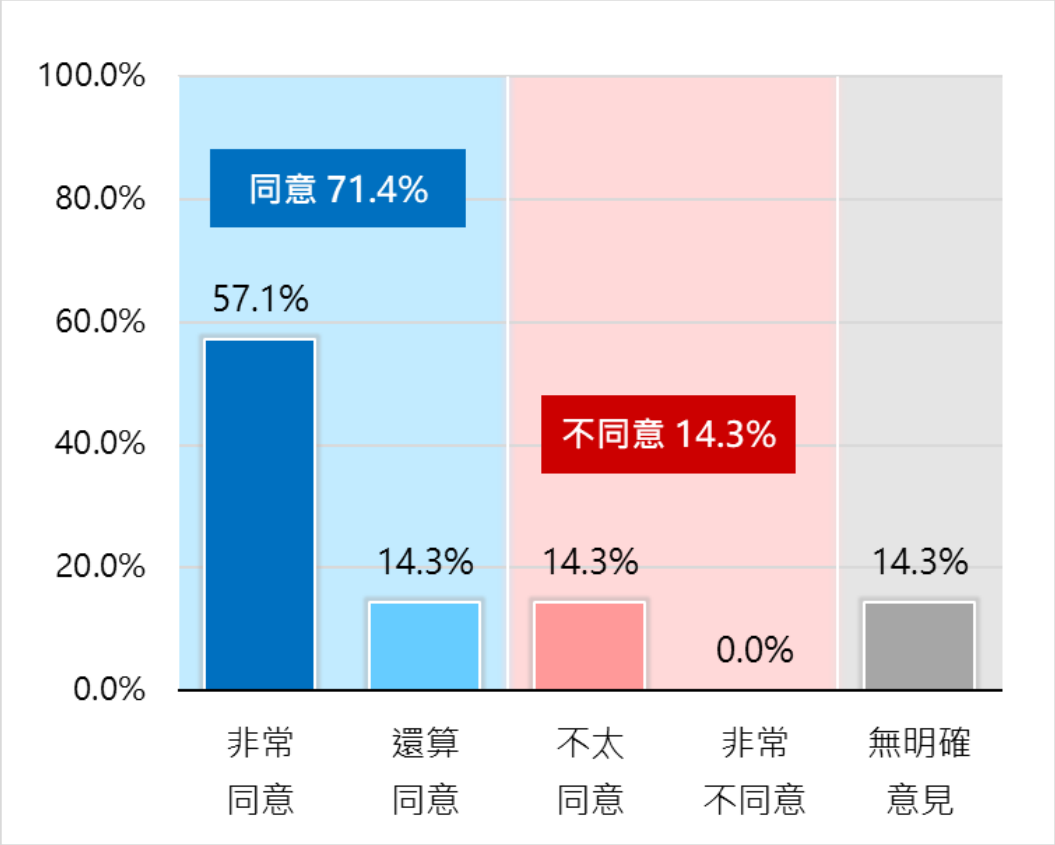


**圖 4-52 「從事海巡工作能讓您獲得成就感」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

(三)招募訊息

題目：Q15.請問您同不同意「海巡署公告的工作職缺內容說明清楚」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡署公告的工作職缺內容說明清楚」的同意度，有 71.4%的受訪者表示同意(35.7%非常同意，35.7%還算同意)，14.3%的受訪者表示不同意(14.3%不太同意，0.0%非常不同意)；另有 14.3%無明確意見。

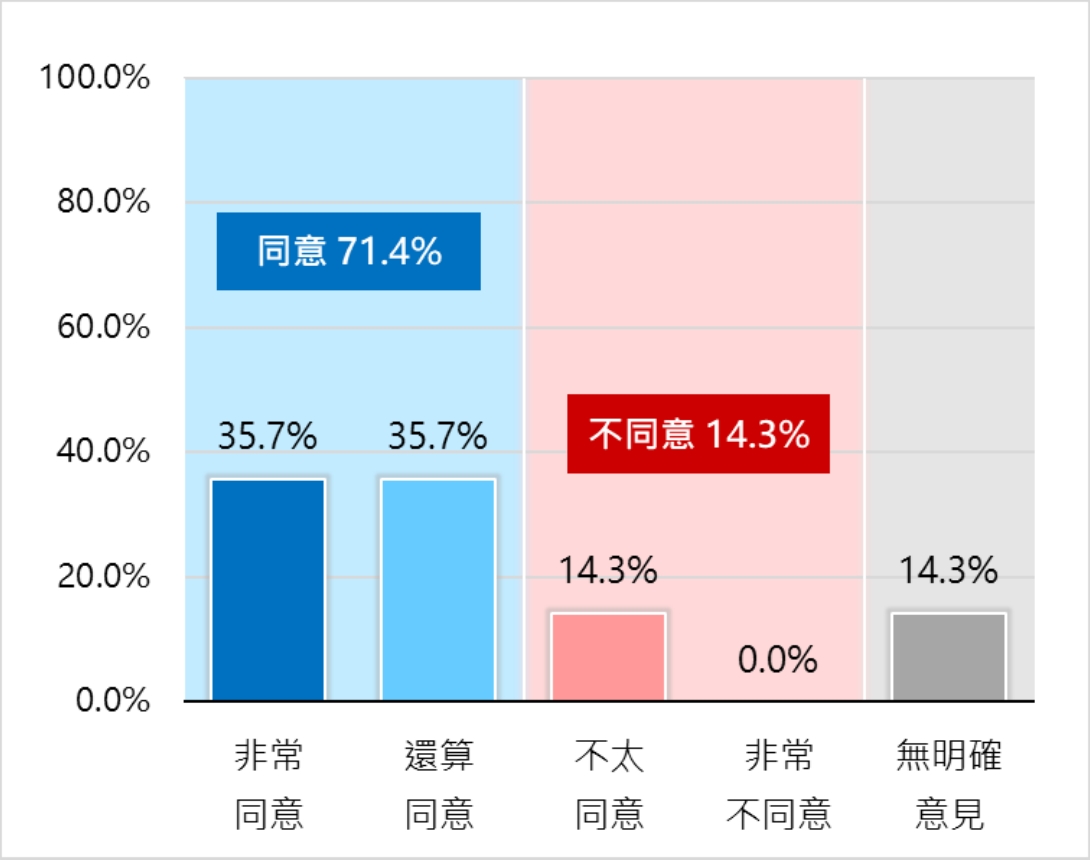


**圖 4-53 「海巡署公告的工作職缺內容說明清楚」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q16.請問您同不同意「海巡署招募時，報名資格條件明確具體」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡署招募時，報名資格條件明確具體」的同意度，有 85.7%的受訪者表示同意(64.3%非常同意，21.4%還算同意)，7.1%的受訪者表示不同意(0.0%不太同意，7.1%非常不同意)；另有 7.1%無明確意見。

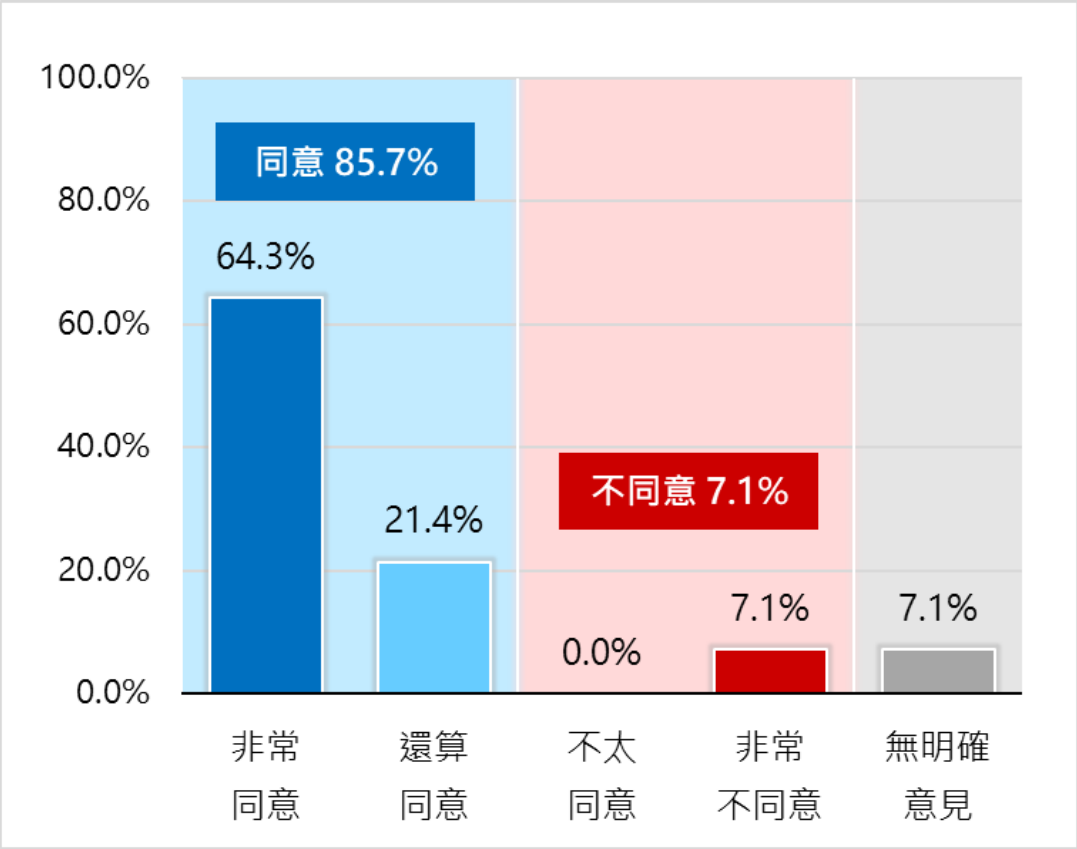


**圖 4-54　「海巡署招募時，報名資格條件明確具體」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q17.請問您同不同意「海巡署提供多元的招募管道」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡署提供多元的招募管道」的同意度，有 92.9%的受訪者表示同意(71.4%非常同意，21.4%還算同意)，0.0%的受訪者表示不同意(0.0%不太同意，0.0%非常不同意)；另有 7.1%無明確意見。

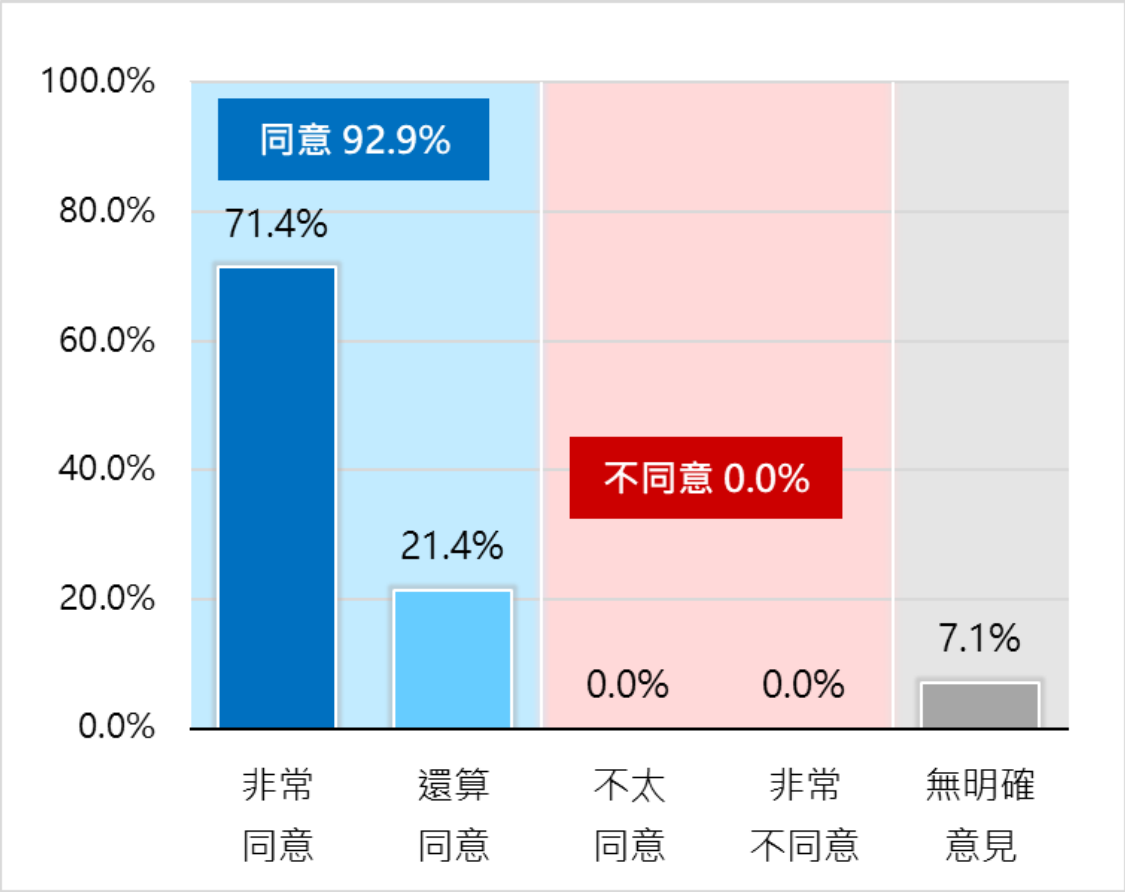


**圖 4-55 「海巡署提供多元的招募管道」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q18.請問您同不同意「海巡署招募網站上的資訊內容完整」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡署招募網站上的資訊內容完整」的同意度，有 78.6%的受訪者表示同意(57.1%非常同意，21.4%還算同意)，7.1%的受訪者表示不同意(7.1%不太同意，0.0%非常不同意)；另有 14.3%無明確意見。

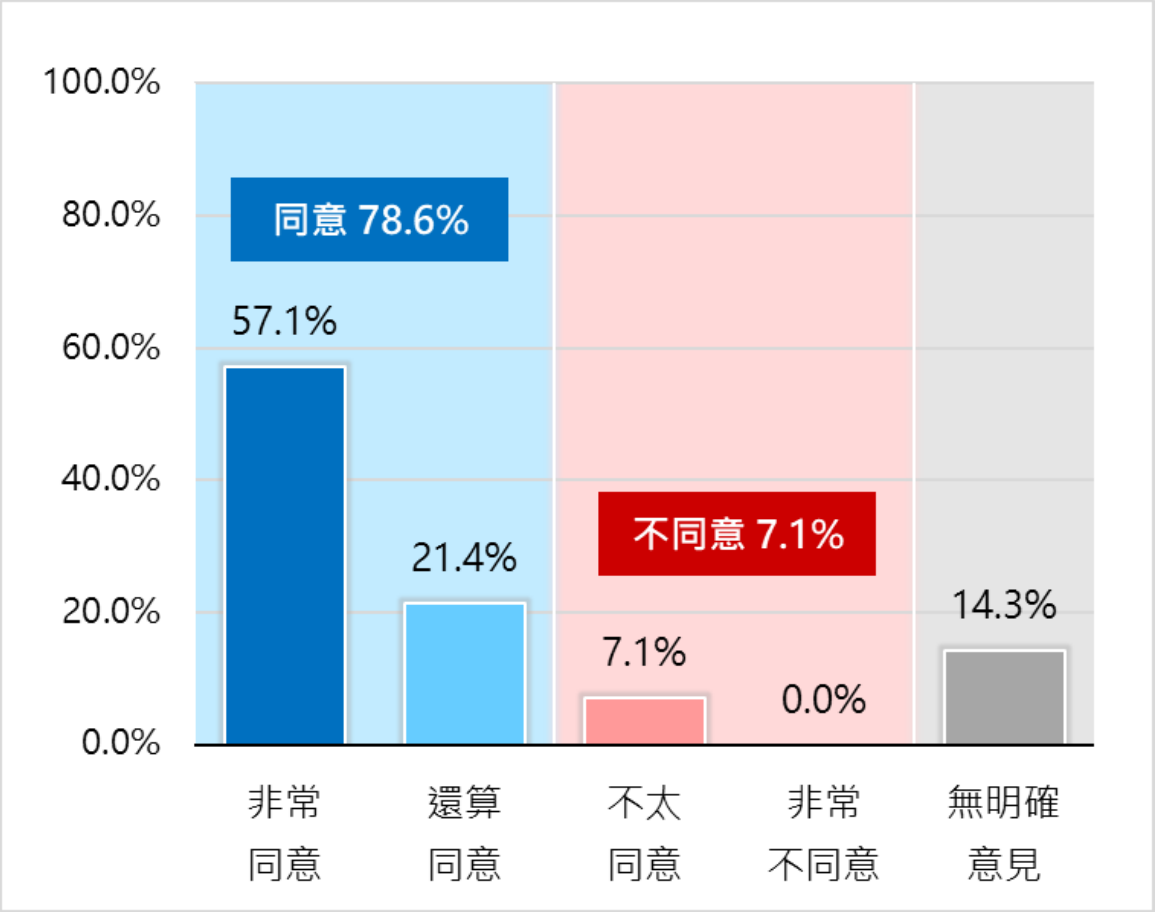


**圖 4-56 「海巡署招募網站上的資訊內容完整」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q19.請問您同不同意「海巡署招募人員的解說清楚易懂」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡署招募人員的解說清楚易懂」的同意度，有92.9%的受訪者表示同意(71.4%非常同意，21.4%還算同意)，7.1%的受訪者表示不同意(7.1%不太同意，0.0%非常不同意)。

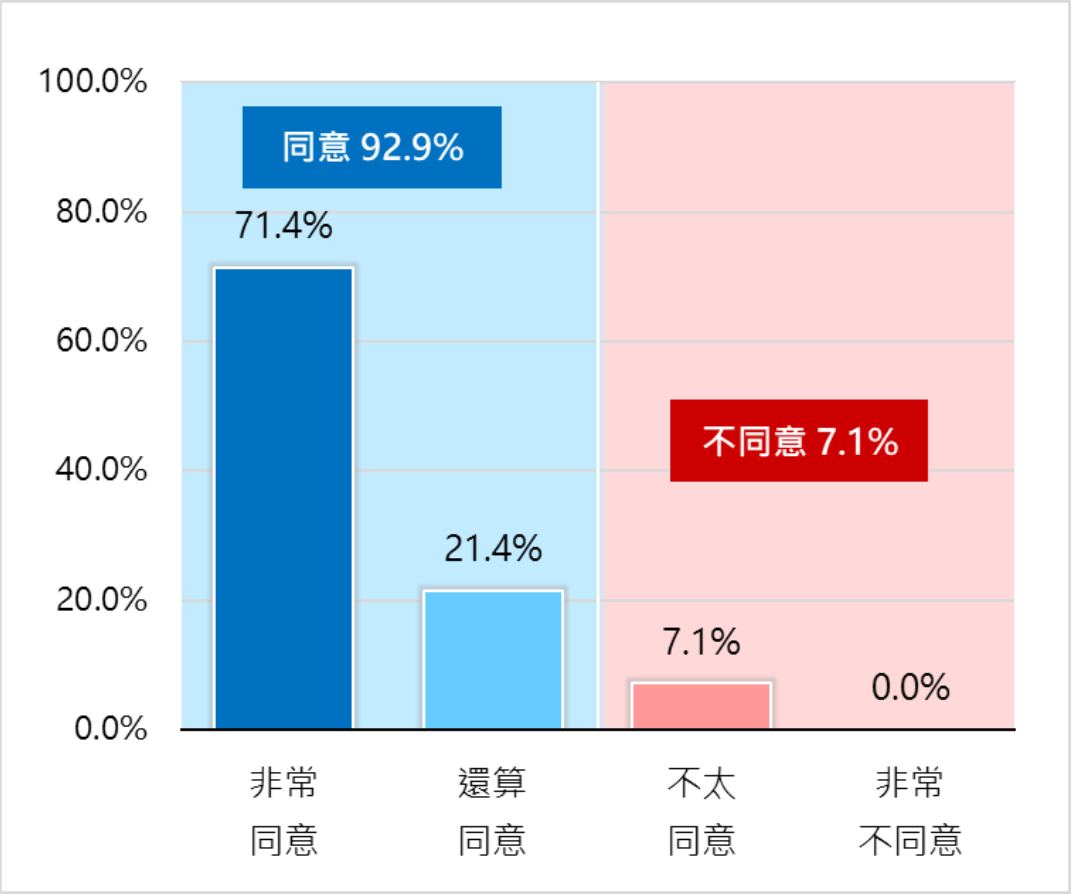


**圖 4-57 「海巡署招募人員的解說清楚易懂」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

(四)薪酬制度

題目：Q20.請問您同不同意「海巡工作的薪資高低對您來說很重要的」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作的薪資高低對您來說很重要的」的同意度，所有受訪者皆表示非常同意(100.0%)。

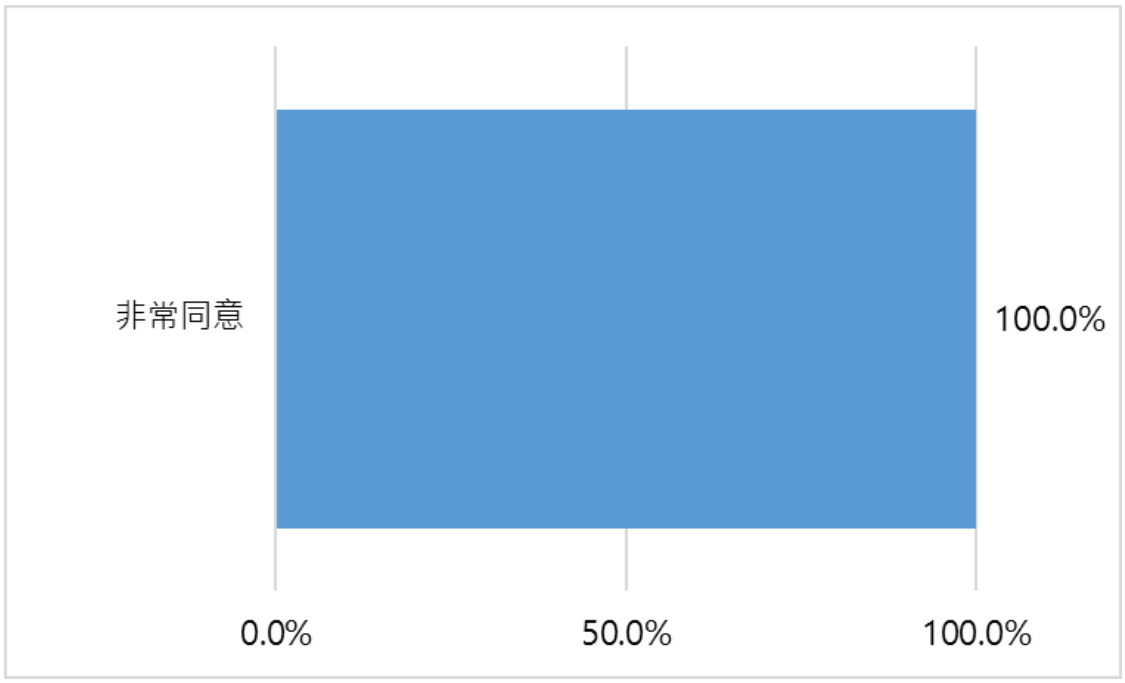


**圖 4-58 「海巡工作的薪資高低對您來說很重要的」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q21.請問您同不同意「海巡工作所享有的福利對您來說很重要」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作所享有的福利對您來說很重要」的同意度，所有受訪者皆表示非常同意(100.0%)。

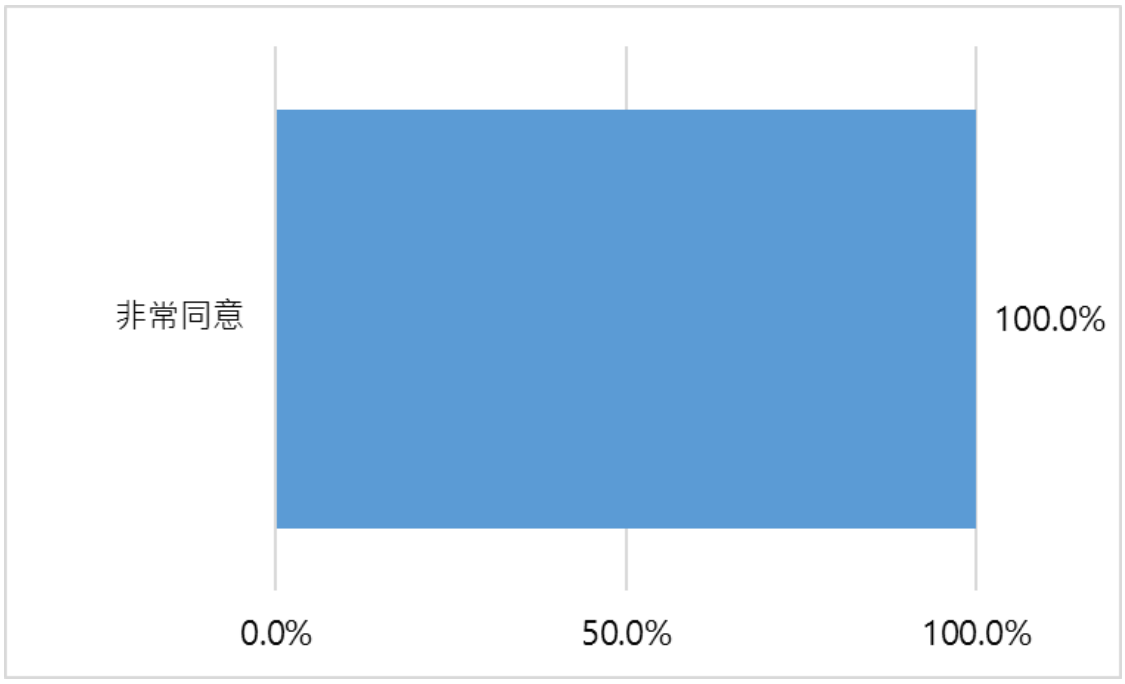


**圖 4-59 「海巡工作所享有的福利對您來說很重要」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

題目：Q22.請問您同不同意「海巡工作的升遷制度對您來說很重要的」?

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作的升遷制度對您來說很重要的」的同意度，所有受訪者皆表示非常同意(100.0%)。

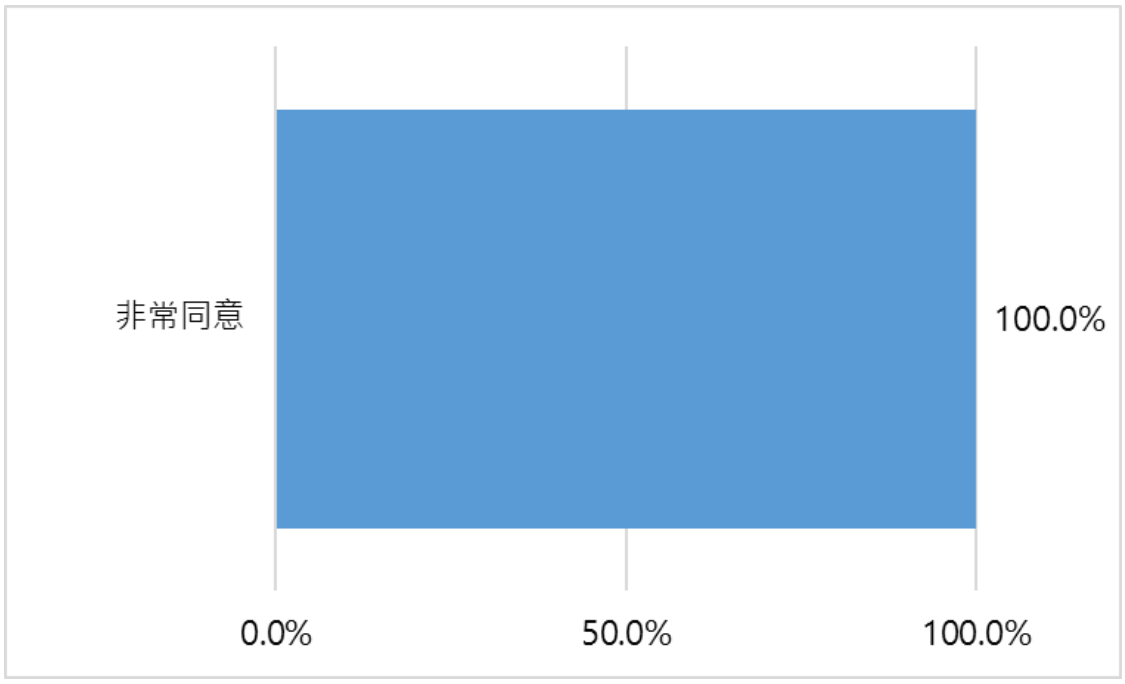


**圖 4-60　「海巡工作的升遷制度對您來說很重要的」同意度(n=14)**

因有效樣本數低於 30，故未進行卡方檢定及交叉分析。

肆、綜合分析：未報名人員特徵與報名意願

一、樣本結構與人口分布

未報名人員樣本共 14 位，規模雖小，仍可透過描繪近三年未投入海巡招募之青年基本輪廓，具備協助政策判斷之參考價值。居住地以花蓮縣比例最高（35.7%），其餘受訪者分布於北部、中部、南部及東部若干縣市，呈現一定區域差異性。性別以男性為多數，年齡集中於 18 至 22 歲（50.0%），其次為 32 歲以上（28.6%），顯示受訪者多介於學涯轉換與職涯起點之階段。教育程度以大學及高中職為主，全數受訪者皆為未婚，約 45%表示家中具有職業軍人親屬，反映未報名者普遍具備軍職資訊接觸基礎。整體結構顯示，此群體在背景上具多元性，具備政策分析之必要參考意義。

樣本呈現明顯的早期職涯探索特徵，多數受訪者仍位於學業階段或職涯初始期，對工作條件與職務內容之判斷相對敏銳。教育與婚姻狀況顯示其生活負擔較低，選擇彈性較高，因而在工作穩定性、職涯發展與社會形象之間的取捨較為直接。約45%受訪者家中具軍職背景親屬，代表其並非缺乏軍職制度理解，卻仍選擇未報名，顯示招募意願受到個人條件、外部就業機會與制度吸引力等因素共同影響。整體觀察指出，未報名者對海巡工作並無負向觀感，而屬於尚未形成明確投入意願之族群，可作為後續研擬精準溝通及招募策略的重要基礎。

二、招募訊息接觸與初步動機

未報名人員的訊息接觸行為呈現以校園宣講為主要來源（42.9%），其次為親友告知（35.7%）與國軍招募站點（21.4%），說明教育場域與人際網絡在招募傳遞上具關鍵作用。此特性反映潛在對象對正式資訊具高度依賴，並傾向以可信賴管道作為初步判斷依據。受訪者前往瞭解招募內容時，多以工作內容興趣與工作穩定保障作為主因，其後依序為親友推薦、釐清資格條件與評估待遇水平。整體結果顯示，未報名族群對海巡招募資訊具一定掌握度，並非缺乏接觸機會，而是透過多元管道蒐集資料以支撐職涯判斷。

未報名族群的行為模式顯示其處於比較不同就業選項與評估投入價值之階段。從資訊接觸到詢問動機的連續性可看出，潛在對象對海巡職務內容、穩定性與待遇具一定興趣，惟最終選擇仍受到個人條件、環境因素與其他職涯選項影響。整體分析指出，該族群的特質介於意願形成與正式報名之間，顯示後續若能強化招募資訊說明深度與情境化內容，並提升對工作穩定與專業性的具體呈現，將有助於降低資訊落差並提升其進一步報名之可能性。

三、未選擇海巡服役之主要阻礙

未報名人員在取得招募資訊後，未進一步選擇海巡服役之主要因素集中於身體條件限制（42.9%），其次為已獲得其他工作機會（14.3%）、準備學業進修中或不符錄取資格（14.3%）。另有少數受訪者對升遷制度透明度與輪值勤務對生活節奏之影響提出疑慮。整體分布顯示，未投入海巡的決策多由個人健康狀況、生涯規劃方向、外部市場選擇與制度理解程度所共同形成。此模式說明潛在對象的評估過程涵蓋健康、自主發展與生活平衡三項核心考量，屬典型青年族群就業行為結構。

綜合分析可見，未報名族群並非對海巡工作缺乏興趣，而是在整體條件衡量下認為其他進路較符合當前需求。健康限制使部分對象無法跨入審查門檻；外部工作機會與進修規劃使青年在穩定性與發展性之間進行取捨；對升遷制度與輪值勤務的疑慮則反映制度資訊理解與期待差距。前端招募若需提升報名轉化率，可強化健康審查說明、協助對象評估學職銜接安排，並以更具體方式呈現升遷路徑與勤務配置邏輯，使潛在對象得以更精準掌握職涯發展情境，作為後續政策調整的基礎。

四、組織形象與投入意向

在組織吸引力面向，未報名人員普遍對海巡整體形象（85.7%）、社會聲譽（92.9%）與職位吸引力（78.6%）抱持高度肯定態度，對所提供職位的吸引力亦具明確正向評價。受訪者普遍認為海巡在人道救援、國境安全與公共服務等領域具有不可替代的重要性，使組織品牌於潛在對象心中形成穩固信任基礎。從量化資料觀察，未報名族群的認知結構並未出現負面觀感，反而呈現對海巡職務的尊重與肯定。此結果顯示，組織形象具備潛在招募優勢，能支撐後續招募訊息、對象關懷與行銷策略的延伸運用。

多數受訪者表示，在未來具備更適合之條件時，會考慮投入海巡工作（78.6%），反映其對海巡職涯具備一定開放性與發展期待。遲疑主因並非來自對組織的不信任，而是當前個人健康、學職規劃或就業選項尚未契合服役需求，使投入時程延後。此模式代表海巡在人力市場上具備可再行觸及之潛在進用族群，若在人生階段調整後提供適當訊息與引導，有機會促成第二次決策契機。整體分析指出，維持與未報名族群之長期連結、強化清晰制度資訊與彈性管道說明，將有助於提升未來再投入意願，並為後續因應對策奠定客觀基礎。

五、工作價值認知與生涯評估考量

在工作動機與職涯價值評估方面，多數未報名人員對海巡工作之榮譽感（85.7%）、成就感（71.4%）與社會價值（85.7%）具有高度認同，並普遍視工作保障為是否投入的重要指標。此認知結構顯示，海巡職務在青年心中具備穩定性與社會貢獻並存的職業形象，有助強化初步興趣與進一步了解意願。家庭支持態度與求職市場氛圍亦會介入青年決策，部分受訪者在考量家庭觀點與外部就業機會後，傾向延後投入時程，使軍職選項呈現高度依賴生涯階段與社會環境的特性。整體判斷

可見，未報名族群在海巡工作價值認同上具備明確基礎，具利後續宣傳與政策說明深化進路建構。

在多項生涯考量因素中，家人支持（64.3%）、民間求職難易度（64.3%）與軍人社會地位（57.1%）等變項對部分受訪者形成關鍵影響，反映青年在面對軍職決策時需同時平衡個人生涯期待與家庭結構意見。部分未報名人員雖對海巡職務抱持正向態度，仍需更多有關薪酬前景、職涯發展路徑與生活作息的具體資訊，以降低不確定性。整體分析指出，未報名族群並非排斥軍職，而是處於資訊不足與生涯規劃未定之階段。若在家庭溝通輔導、社會形象傳遞與跨職涯比較資訊上投入更明確策略，將有助於提升其評估信心，並擴大轉化為實際報名意願的可能性。

六、招募資訊品質與薪酬制度重要性認知

在招募資訊品質方面，多數未報名人員對職缺內容說明（71.4%）、報名資格條件（85.7%）與招募管道多元性（92.9%）均表達正向評價，並認為網站資訊完整度充足，對招募人員解說內容亦呈現高度肯定。此結果顯示，招募資訊透明度與可近性具一定成效，能協助潛在報名者快速掌握職務內容與基本要求。資訊品質的穩定表現代表前端溝通機制具有良好基礎，有助降低初步資訊落差與訊息錯誤解讀的風險。整體觀察指出，未報名族群在招募資訊面向並未感受阻礙，關鍵仍在於其個人條件與職涯規劃是否與海巡需求相符。

在薪酬制度認知方面，全體受訪者一致認為薪資水準、福利內容與升遷制度具極高重要性，反映青年在面對職涯選擇時普遍重視待遇保障與未來發展空間。薪酬結構與職涯階梯的透明度、彈性與可預測性，直接影響未報名族群對海巡職務的進路選擇，並形成報名與否的核心判斷基礎。雖多數受訪者對海巡整體形象與職務價值持正向態度，仍需更具體理解薪酬制度與職涯發展是否與其需求形成匹配。整體分析指出，若在薪酬制度說明、升遷路徑介紹與健康門檻相關配套上提升細緻度，將有助提升未報名青年之決策信心，並促使具高度好感的族群採取實際報名行動。

## 第三節　駐校學生分析

壹、駐校學生樣本結構特徵

一、 就讀學校

本次駐校學生調查之回卷資料中，有 40.6%為重點名單中的高中職，40.1%為重點名單中的大專院校，另有 19.3%就讀不是就讀重點名單的學校。

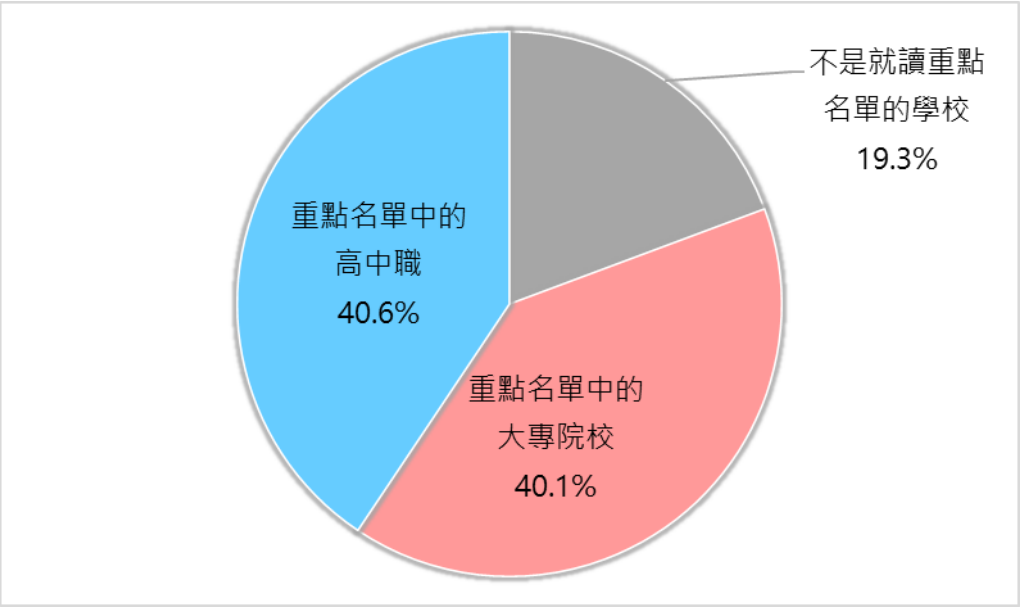


**圖 4-61　受訪者就讀學校(n=1,894)**

二、 居住縣市

本次駐校學生調查中，在重點學校的 1,528 位學生中，以居住在「高雄市」的比例最多，占 20.0%，其次依序為臺南市(15.7%)、彰化縣(13.6%)、新北市(10.4%)、桃園市(7.3%)、宜蘭縣(6.7%)、澎湖縣(4.8%)等，其餘縣市比例皆在 5%以下。

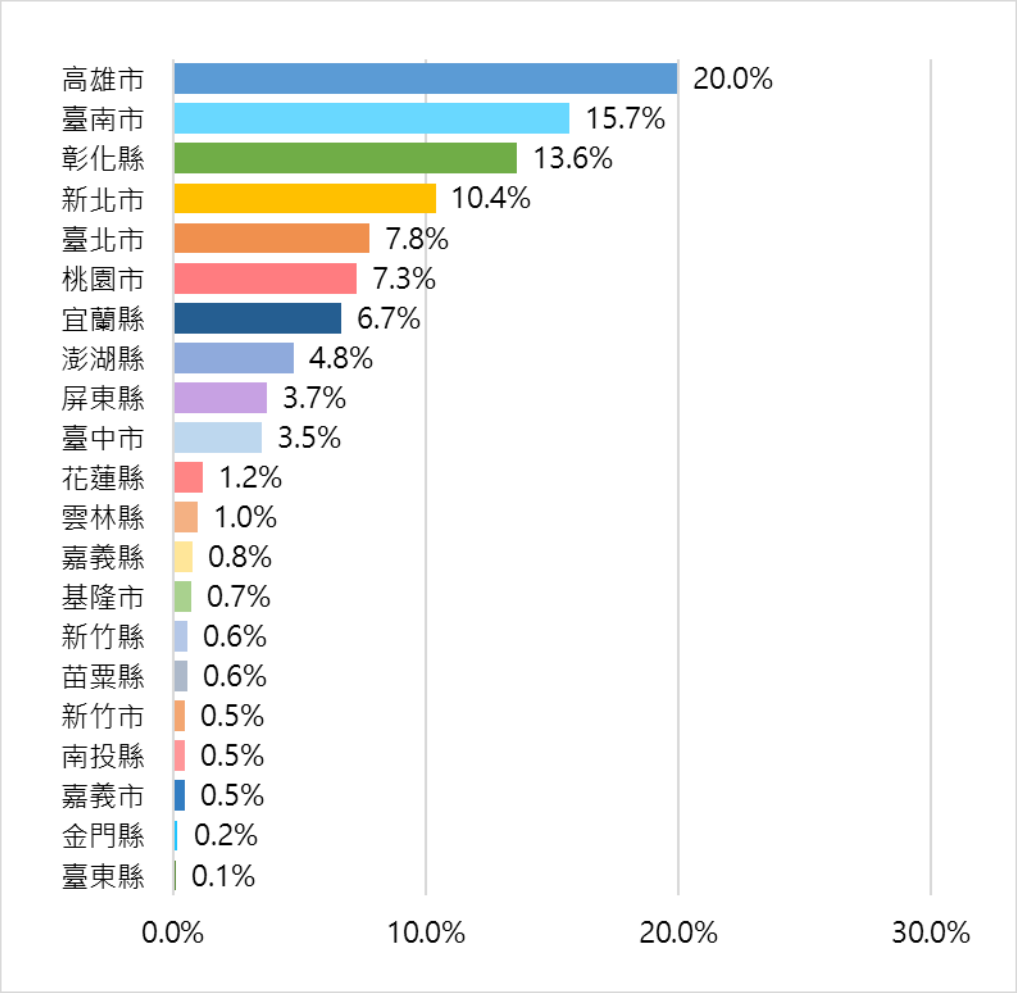


**圖 4-62　受訪者居住縣市(n=1,528)**

三、 性別

本次駐校學生調查中，男性占整體之 57.9%，女性占 41.9%，另有 0.2%表示其他(如中性、第三性)。

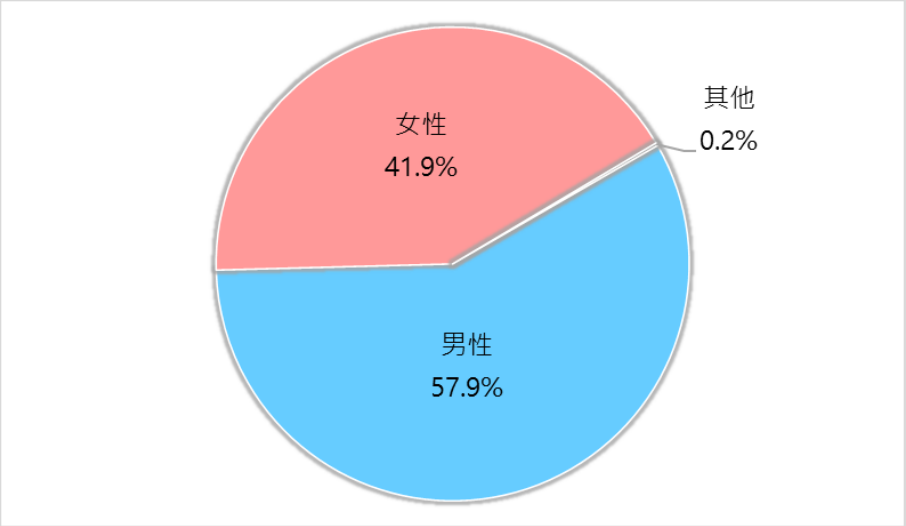


**圖 4-63　受訪者性別(n=1,528)**

四、 年齡

年齡方面，駐校學生調查以「17 歲以下」的比例最多，占 47.4%，其次依序為 18-22 歲(41.2%)、23-27 歲(6.7%)、28-32 歲(3.1%)及 33 歲以上(1.5%)。

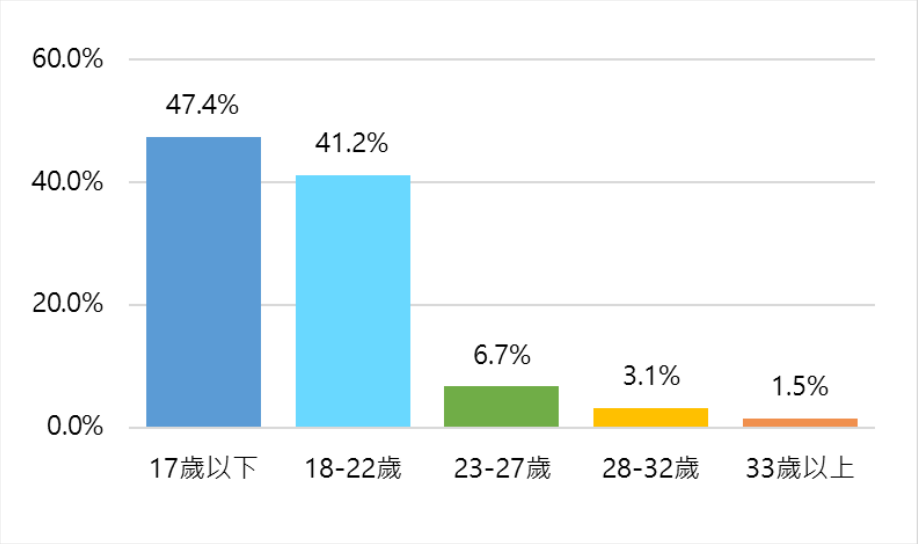


**圖 4-64　受訪者年齡(n=1,528)**

五、 在學年級

在學年級方面，駐校學生調查以「高中(職)三年級」的比例最多，占 26.6%，其次依序為大學四年級(15.4%)、高中(職)一年級(11.8%)、高中(職)二年級(11.5%)、大學一年級(10.8%)等。其餘比例皆在 10%以下。

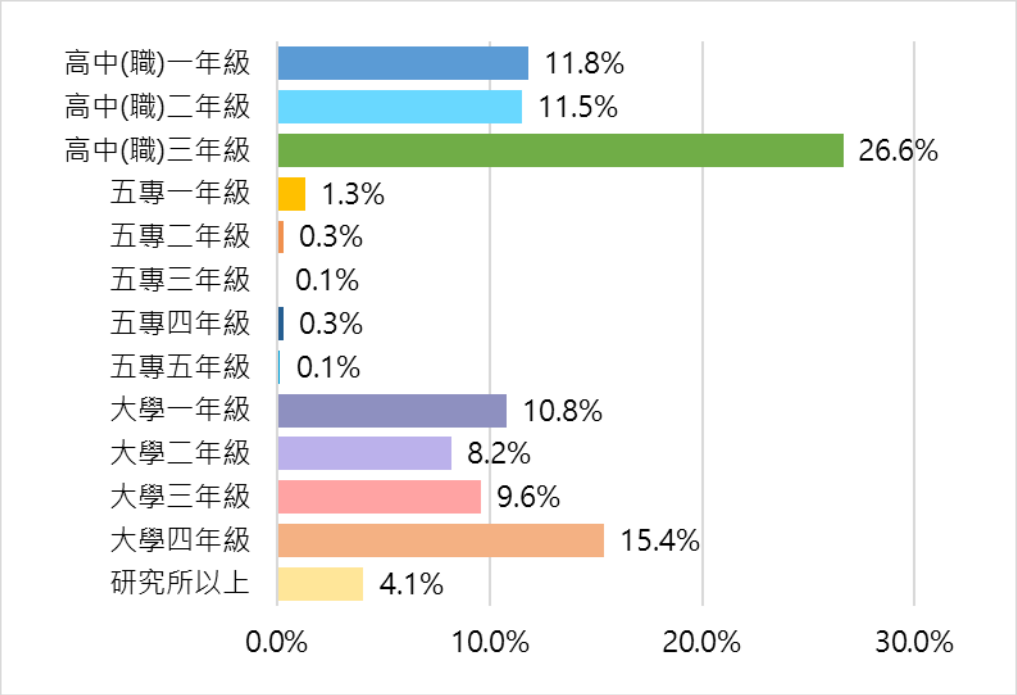


**圖 4-65　受訪者在學年級(n=1,528)**

貳、駐校學生調查結果分析

一、組織吸引力

(一)「海巡署展現出專業的執法形象」同意度

題目：Q1.請問您同不同意「海巡署展現出專業的執法形象」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡署展現出專業的執法形象」的同意度，有 95.2%的受訪者表示同意(63.4%非常同意，31.7%還算同意)，2.0%的受訪者表示不同意(1.4%不太同意，0.5%非常不同意)；另有 2.9%無明確意見。

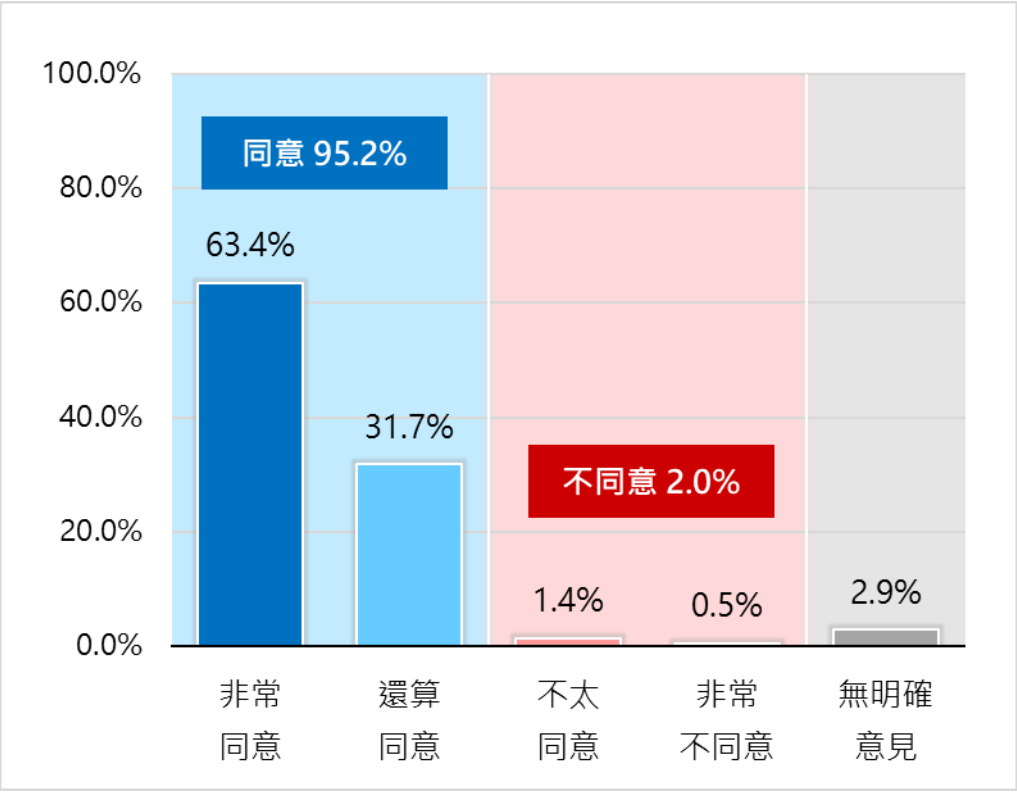


**圖 4-66 「海巡署展現出專業的執法形象」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署展現出專業的執法形象」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 2)。

就讀學校：受訪者對「海巡署展現出專業的執法形象」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(96.2%)較重點名單中的大專院校(94.1%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(二)「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」同意度

題目：Q2.請問您同不同意「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」的同意度，有 80.2%的受訪者表示同意(38.5%非常同意，41.7%還算同意)，13.4%的受訪者表示不同意(11.4%不太同意，2.0%非常不同意)；另有 6.3%無明確意見。

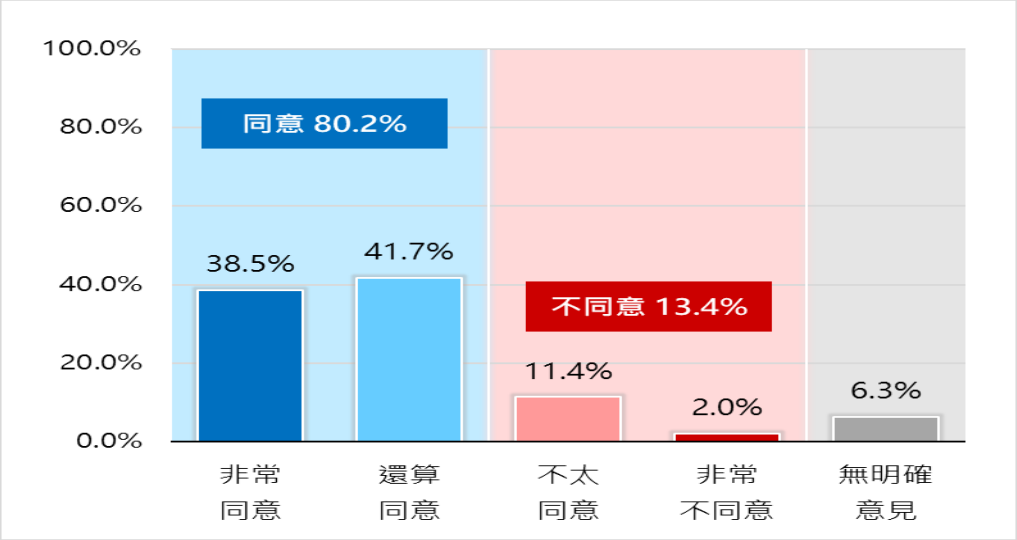


**圖 4-67 「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 3)。

年　　齡：受訪者對「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」的同意度，以 23-27 歲受訪者表示同意的比例(90.2%)較高，以 28-32 歲受訪者表示同意的比例(68.8%)較低。

就讀學校：受訪者對「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(83.5%)較重點名單中的大專院校(76.9%)高。

(三)「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」同意度

題目：Q3.請問您同不同意「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」的同意度，有 93.1%的受訪者表示同意(57.3%非常同意，35.9%還算同意)，3.1%的受訪者表示不同意(2.4%不太同意，0.7%非常不同意)；另有 3.8%無明確意見。

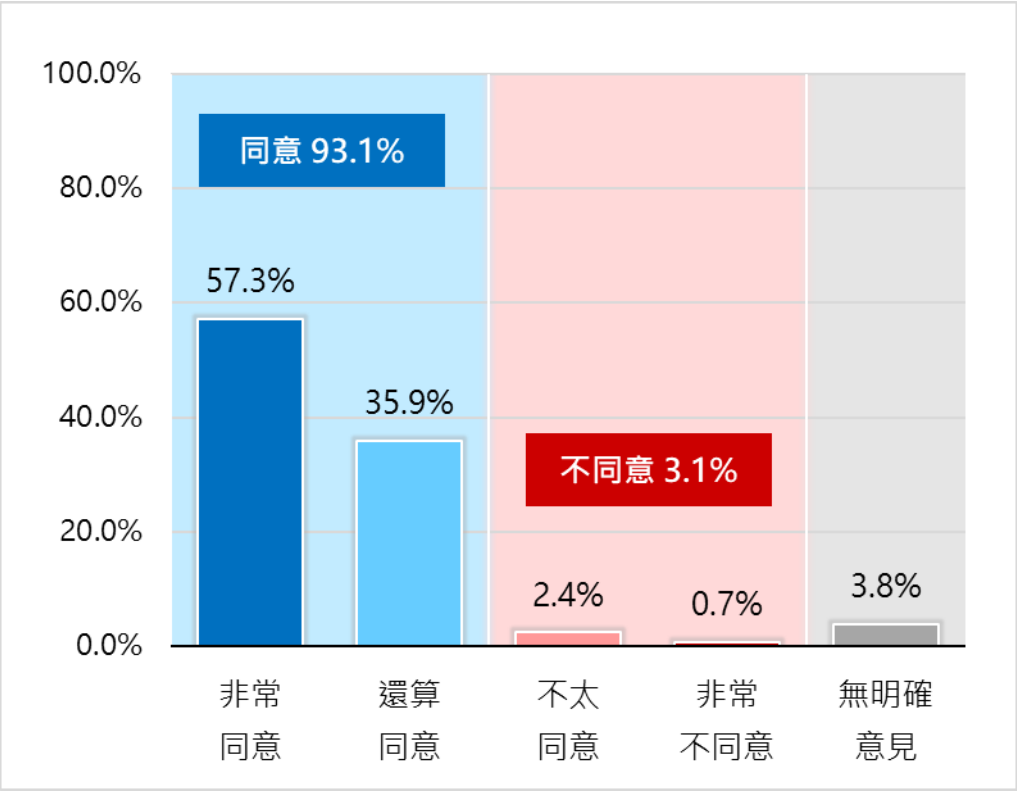


**圖 4-68　「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 4)。

就讀學校：受訪者對「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(94.8%)較重點名單中的大專院校(91.4%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(四)「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」同意度

題目：Q4.請問您同不同意「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」的同意度，有 89.3%的受訪者表示同意(50.0%非常同意，39.3%還算同意)，5.6%的受訪者表示不同意(4.8%不太同意，0.7%非常不同意)；另有 5.1%無明確意見。

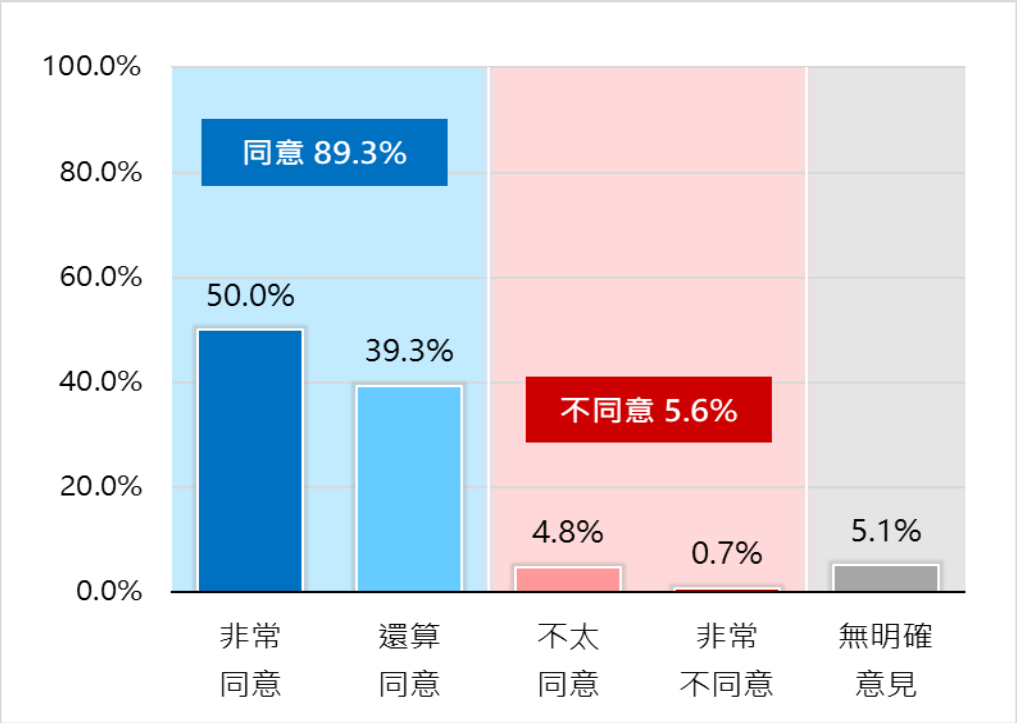


**圖 4-69　「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」的同意度，會隨著其性別、年齡、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 5)。

年　　齡　：　受訪者對「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」的同意度，以 17 歲以下受訪者表示同意的比例(91.3%)較高，以 28-32 歲受訪者表示同意的比例(83.3%)低

(五)「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」同意度

題目：Q5.請問您同不同意「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」的同意度，有 90.1%的受訪者表示同意(52.4%非常同意，37.8%還算同意)，5.4%的受訪者表示不同意(4.7%不太同意，0.7%非常不同意)；另有 4.5%無明確意見。

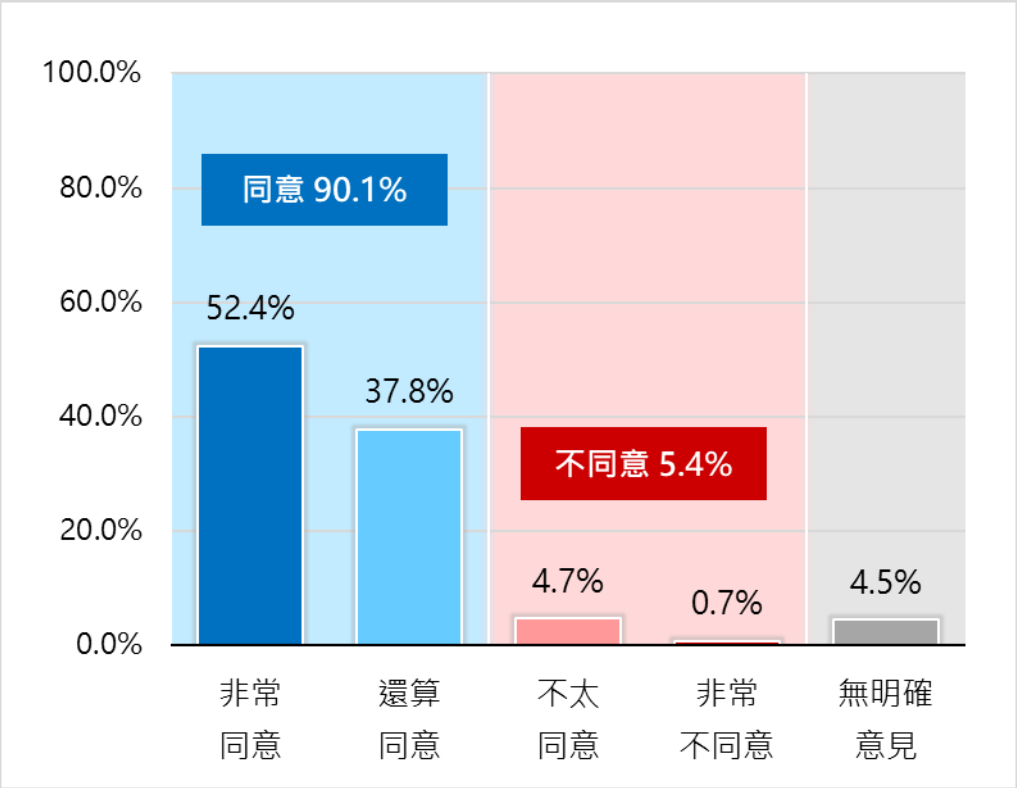


**圖 4-70　「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」的同意度，會隨著其性別、年齡、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 6)。

年　　齡：受訪者對「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」的同意度，以 17 歲以下受訪者表示同意的比例(91.7%)較高，以 28-32 歲受訪者表示同意的比例(75.0%)低

二、工作動機

(一)「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」同意度

題目：Q6.您請問您同不同意「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」的同意度，有 93.4%的受訪者表示同意(59.2%非常同意，34.2%還算同意)，3.8%的受訪者表示不同意(3.1%不太同意，0.7%非常不同意)；另有 2.8%無明確意見。

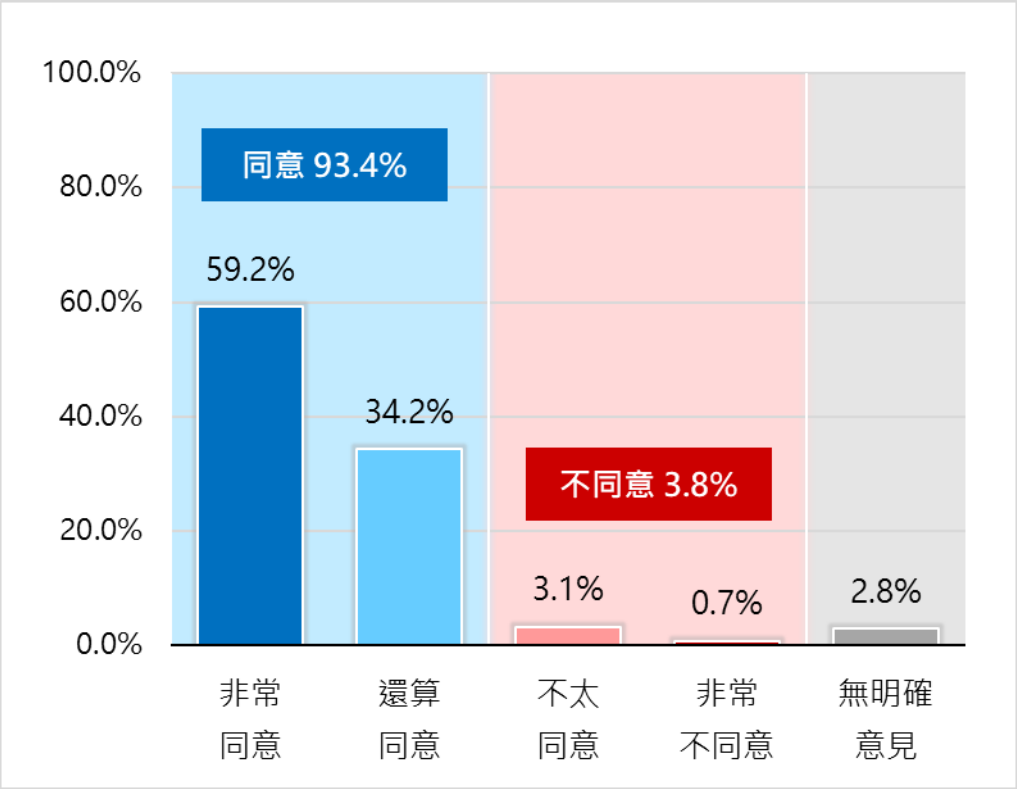


**圖 4-71 「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 7)。

就讀學校：受訪者對「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(95.7%)較重點名單中的大專院校(91.0%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(二)「海巡工作具有重要的社會價值」同意度

題目：Q7.請問您同不同意「海巡工作具有重要的社會價值」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作具有重要的社會價值」的同意度，有95.7%的受訪者表示同意(65.7%非常同意，30.0%還算同意)，2.0%的受訪者表示不同意(1.6%不太同意，0.4%非常不同意)；另有 2.2%無明確意見。

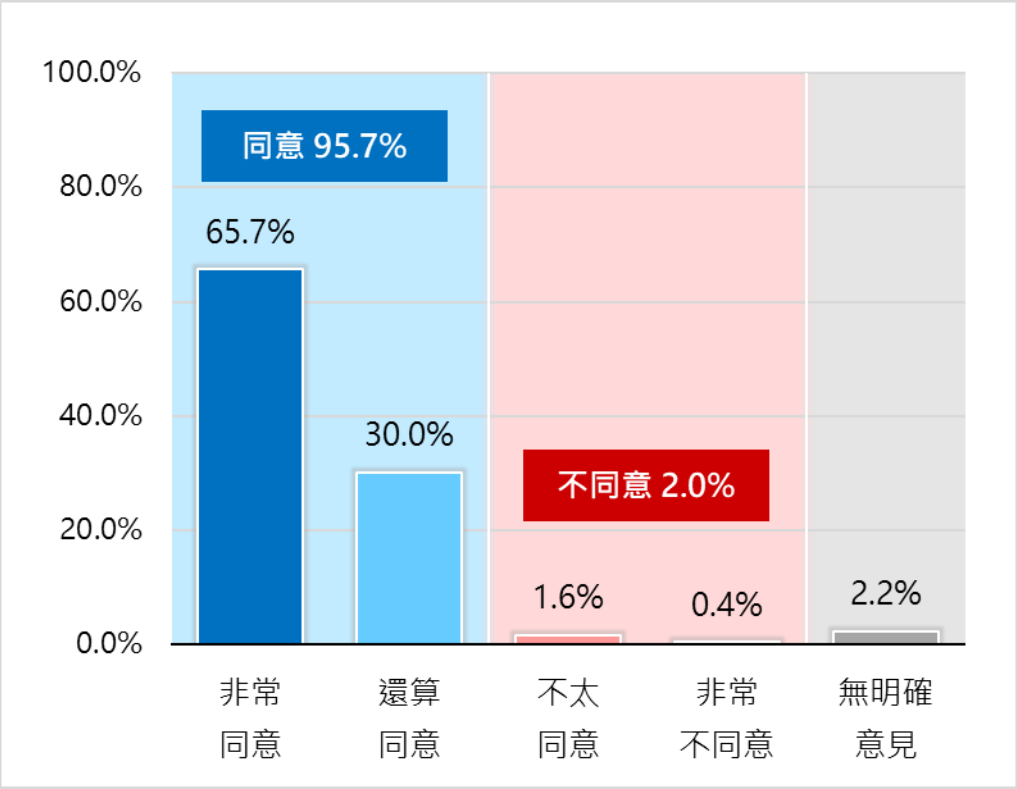


**圖 4-72 「海巡工作具有重要的社會價值」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡工作具有重要的社會價值」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 8)。

就讀學校：受訪者對「海巡工作具有重要的社會價值」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(96.9%)較重點名單中的大專院校(94.6%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(三)「從事海巡工作能讓您獲得成就感」同意度

題目：Q8.請問您同不同意「從事海巡工作能讓您獲得成就感」？

調查結果顯示，受訪者對「海從事海巡工作能讓您獲得成就感」的同意度，有 87.4%的受訪者表示同意(49.9%非常同意，37.5%還算同意)，6.9%的受訪者表示不同意(6.2%不太同意，0.7%非常不同意)；另有 5.7%無明確意見。

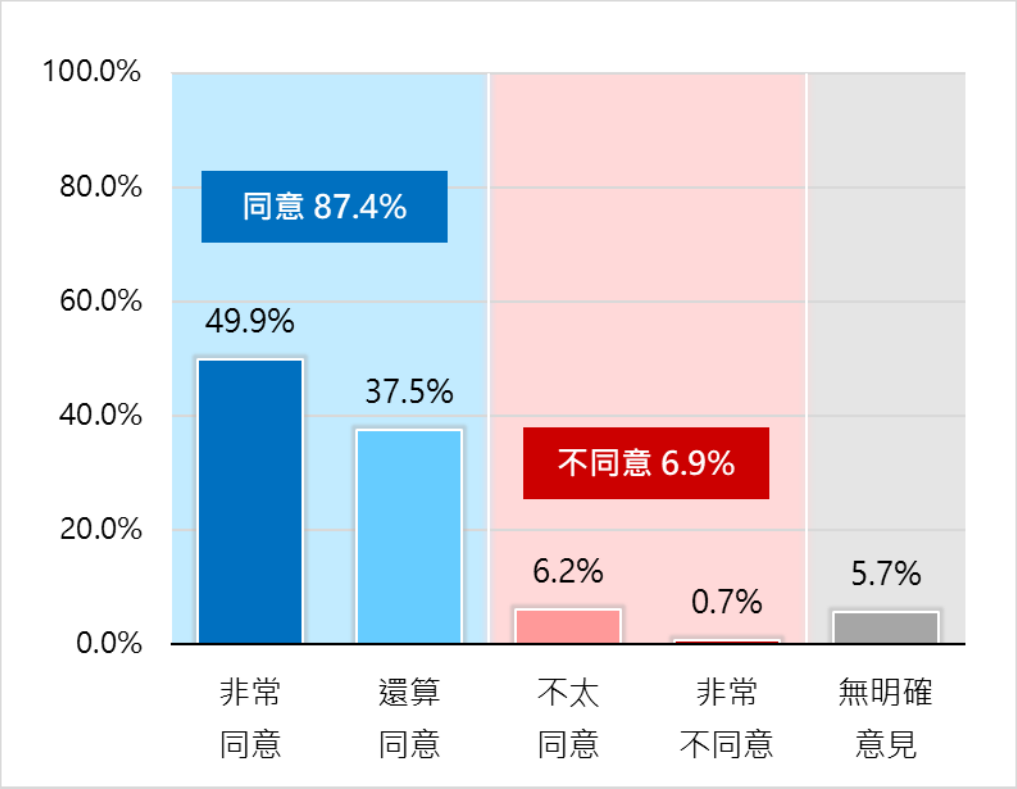


**圖 4-73　「從事海巡工作能讓您獲得成就感」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「從事海巡工作能讓您獲得成就感」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 9)。

年　　齡：受訪者對「從事海巡工作能讓您獲得成就感」的同意度，以 17 歲以下的受訪者表示同意的比例(90.2%)較高，以 28-32 歲的受訪者表示同意的比例(77.1%)較低。

就讀學校：受訪者對「從事海巡工作能讓您獲得成就感」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(90.2%)較重點名單中的大專院校(84.6%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(四)「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」同意度

題目：Q9.請問您同不同意「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」？

調查結果顯示，受訪者對「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」的同意度，有 90.3%的受訪者表示同意(51.6%非常同意，38.7%還算同意)，4.8%的受訪者表示不同意(4.2%不太同意，0.6%非常不同意)；另有 4.9%無明確意見。

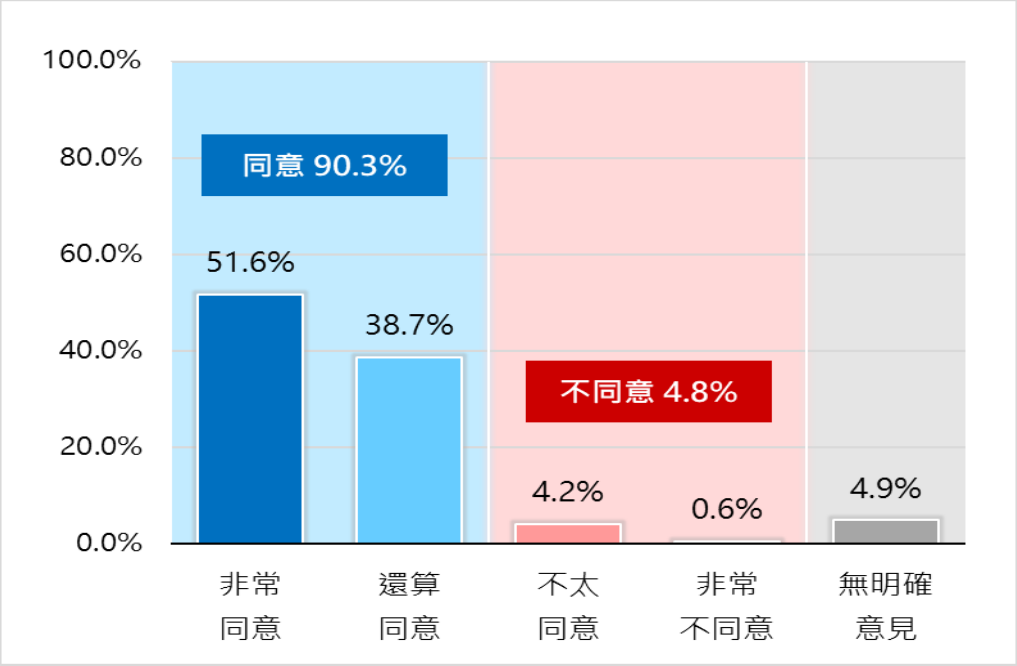


**圖 4-74　「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 10)。

就讀學校：受訪者對「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(91.3%)較重點名單中的大專院校(89.3%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(五)「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」同意度

題目：Q10.請問您同不同意「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」？

調查結果顯示，受訪者對「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」的同意度，有 78.2%的受訪者表示同意(38.4%非常同意，39.9%還算同意)，11.7%的受訪者表示不同意(9.8%不太同意，2.0%非常不同意)；另有 10.1%無明確意見。

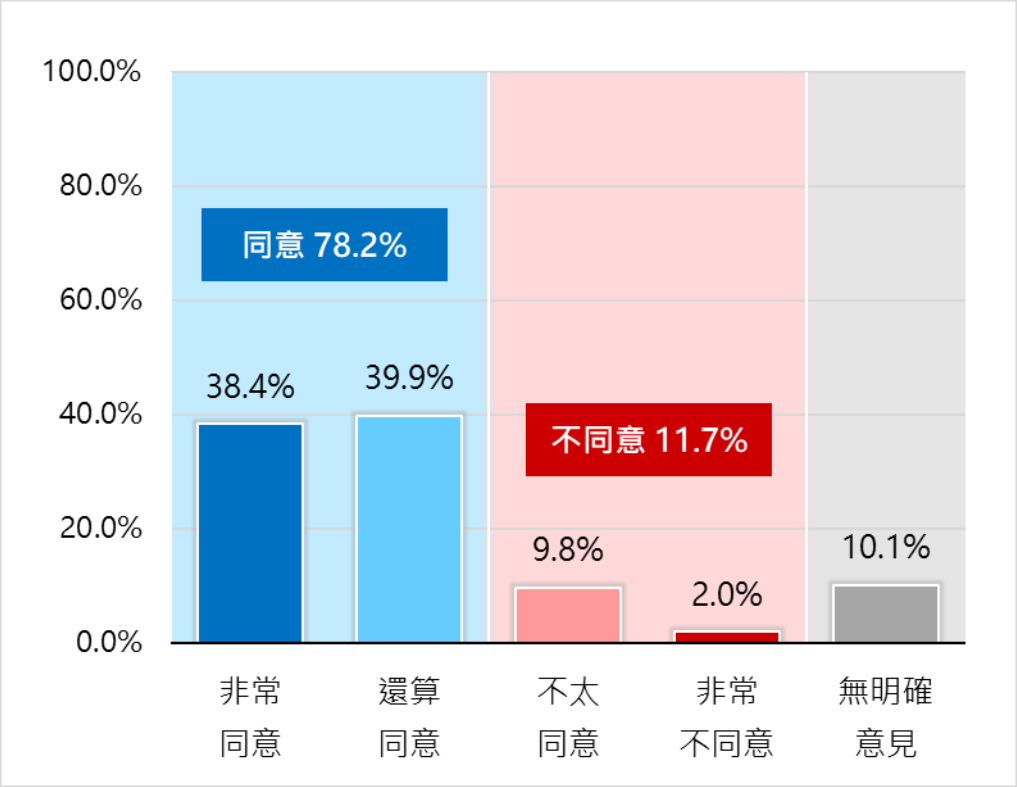


**圖 4-75　「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」的同意度，會隨著其性別、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表 11)。

(六)「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」同意度

題目：Q11.請問您同不同意「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」？

調查結果顯示，受訪者對「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」的同意度，有 81.0%的受訪者表示同意(38.7%非常同意，42.2%還算同意)，10.1%的受訪者表示不同意(8.8%不太同意，1.3%非常不同意)；另有 8.9%無明確意見。

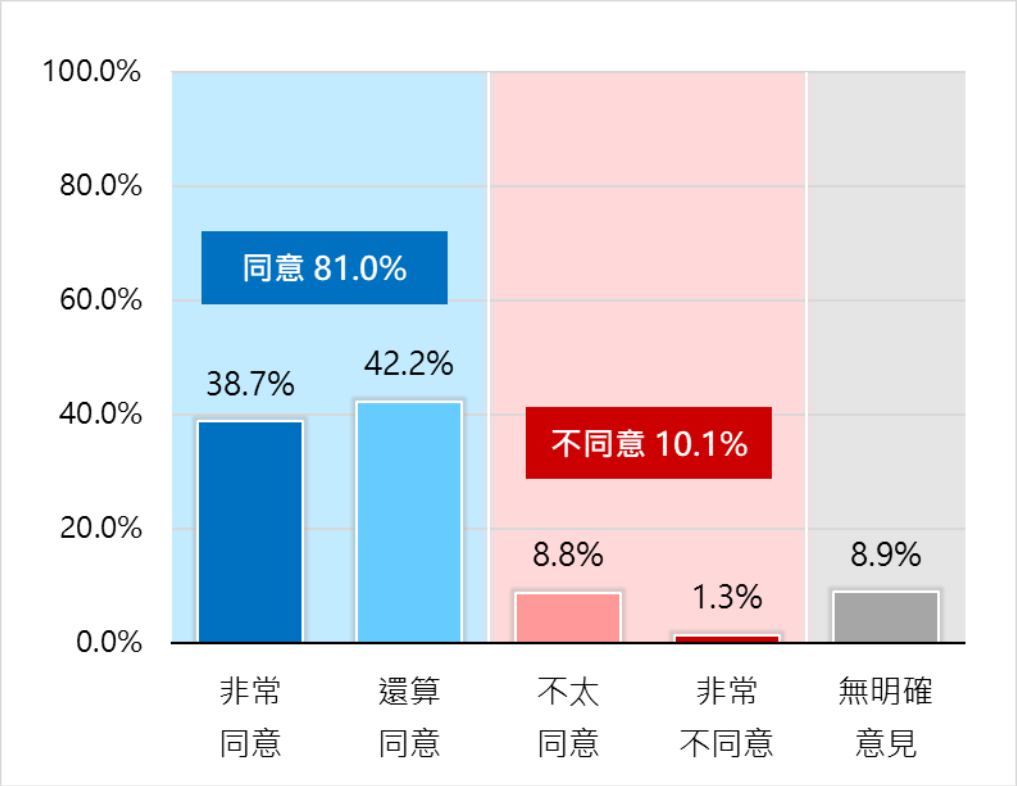


**圖 4-76　「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」的同意度，會隨著其性別、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表 12)。

(七)「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」同意度

題目：Q12.請問您同不同意「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」？

調查結果顯示，受訪者對「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」的同意度，有 77.7%的受訪者表示同意(39.5%非常同意，38.2%還算同意)，13.0%的受訪者表示不同意(11.1%不太同意，1.8%非常不同意)；另有 9.4%無明確意見。

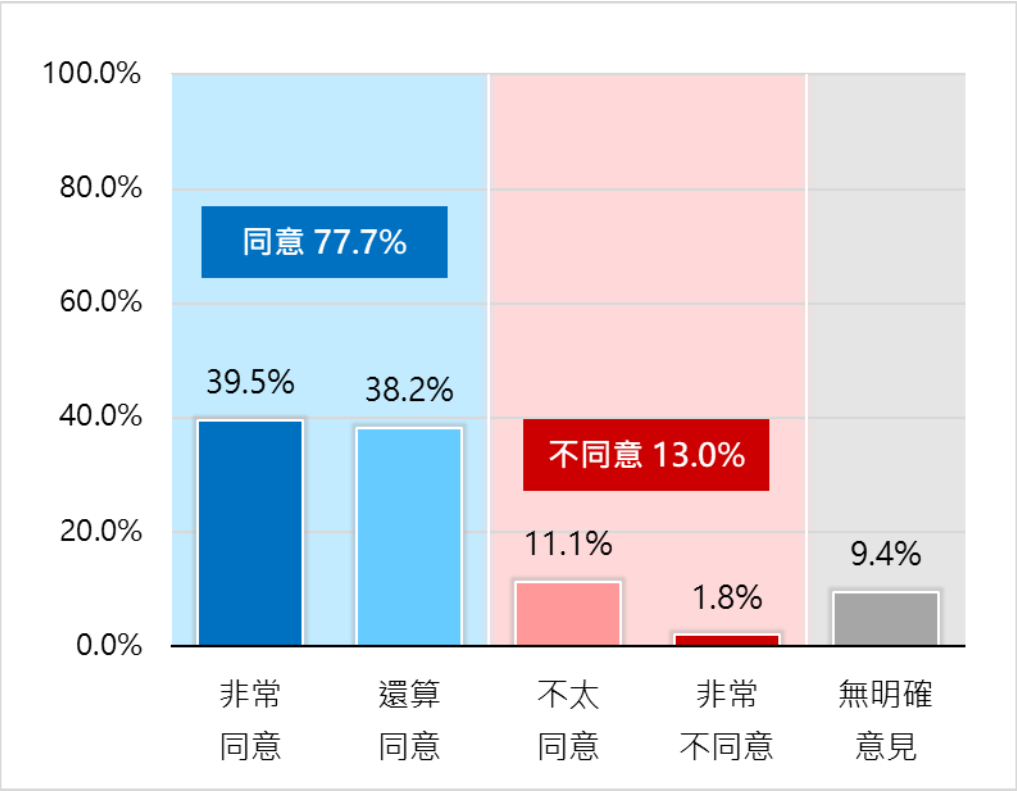


**圖 4-77 「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」的同意度，會隨著其性別、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性(見附表 13)。

三、招募訊息

(一)是否接收過海巡署的招募資訊

題目：Q13.請問您是否接收過「海巡署的招募資訊」？

在是否有接收過海巡署的招募資訊方面，駐校學生調查中，52.4%受訪者表示有，另有 47.6%表示沒有。

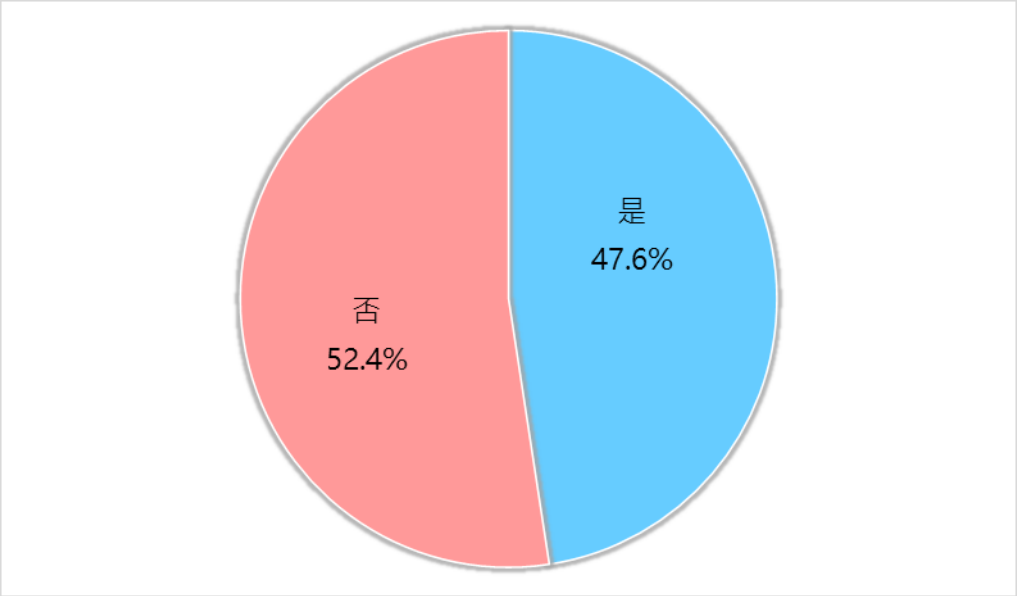


**圖 4-78　是否接收過海巡署的招募資訊(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者是否接收過海巡署的招募資訊，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 14)。

年　　齡：受訪者是否接收過海巡署的招募資訊，以 28-32 歲的受訪者表示有的比例(62.5%)較高，以 18-22 歲的受訪者表示有的比例(40.0%)較低。

就讀學校：受訪者是否接收過海巡署的招募資訊，以重點名單中的高中職受訪者表示有的比例(53.4%)較重點名單中的大專院校(41.6%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(二)海巡署的招募資訊接收管道

題目：Q13a.請問您曾在哪裡接收到海巡署的招募資訊？(可複選)

在有接收過海巡署招募資訊的 727 位學生中，海巡署的招募資訊接收管道以「校園宣講(例如說明會、講座)」的比例最高，占 56.5%，其次依序為學校老師告知(25.3%)、網路媒體平台(如新聞網站/Yahoo/PTT 等)(21.0%)、國軍招募服務中心/站點(19.5%)、社群平台(如臉書/IG/Youtube 等官方或轉分享)(15.5%)等。其餘管道比例皆在 15%以下。

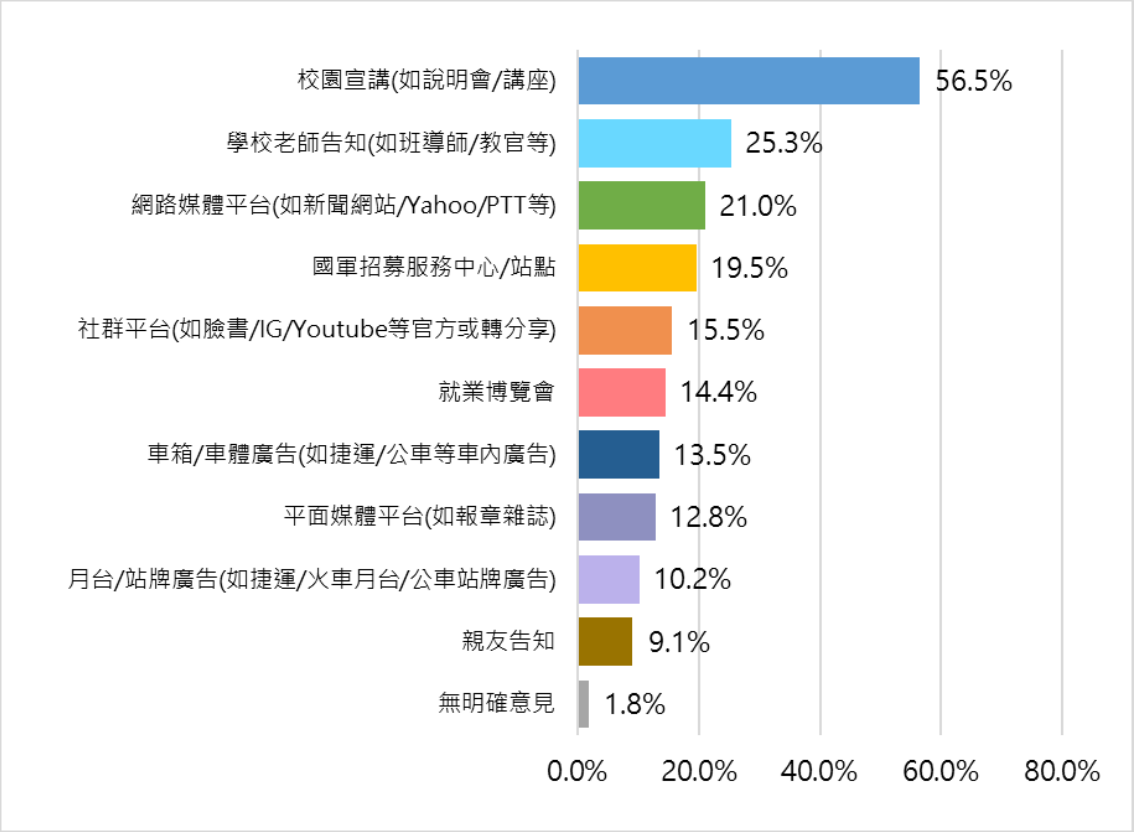


**圖 4-79　海巡署的招募資訊接收管道(n=727)**

本題為複選題，僅進行交叉分析，不進行卡方檢定。以下就性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住縣市等變項進行交叉分析(見附表 15)。

性　　別：海巡署的招募資訊接收管道，以女性受訪者表示校園宣講(如說明會/講座)的比例(67.3%)較男性(48.4%)高；以女性受訪者表示認同學校老師告知(如班導師/教官等)的比例(29.5%)較男性(22.1%)高。

年　　齡：海巡署的招募資訊接收管道，以 17 歲以下的受訪者表示表示校園宣講(如說明會/講座)的比例(69.0%)較高；以 17 歲以下的受訪者表示學校老師告知(如班導師/教官等)的比例(30.7%)較高。

就讀學校：海巡署的招募資訊接收管道，以重點名單中的高中職受訪者表示校園宣講(如說明會/講座)的比例(66.4%)較重點名單中的大專院校(43.7%)高；以重點名單中的高中職受訪者表示學校老師告知(如班導師/教官等)的比例(29.7%)較重點名單中的大專院校(19.6%)高。

目前在學年級：海巡署的招募資訊接收管道，以高中(職)三年級的受訪者表示校園宣講(如說明會/講座)的比例(71.7%)較高；以高中(職)三年級的受訪者表示學校老師告知(如班導師/教官等)的比例(36.2%)較高。

居住縣市：海巡署的招募資訊接收管道，以居住地在彰化縣的受訪者表示校園宣講(如說明會/講座)的比例(77.9%)較高；以居住地在臺南市的受訪者表示學校老師告知(如班導師/教官等)的比例(37.7%)較高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(三)「海巡署公告的職缺內容清楚明確」同意度

題目：Q14.請問您同不同意「海巡署公告的職缺內容清楚明確」?

在有接收過海巡署招募資訊的 727 位學生中，受訪者對「海巡署公告的職缺內容清楚明確」的同意度，有 91.7%的受訪者表示同意(55.3%非常同意，36.5%還算同意)，5.2%的受訪者表示不同意(4.1%不太同意，1.1%非常不同意)；另有3.0%無明確意見。

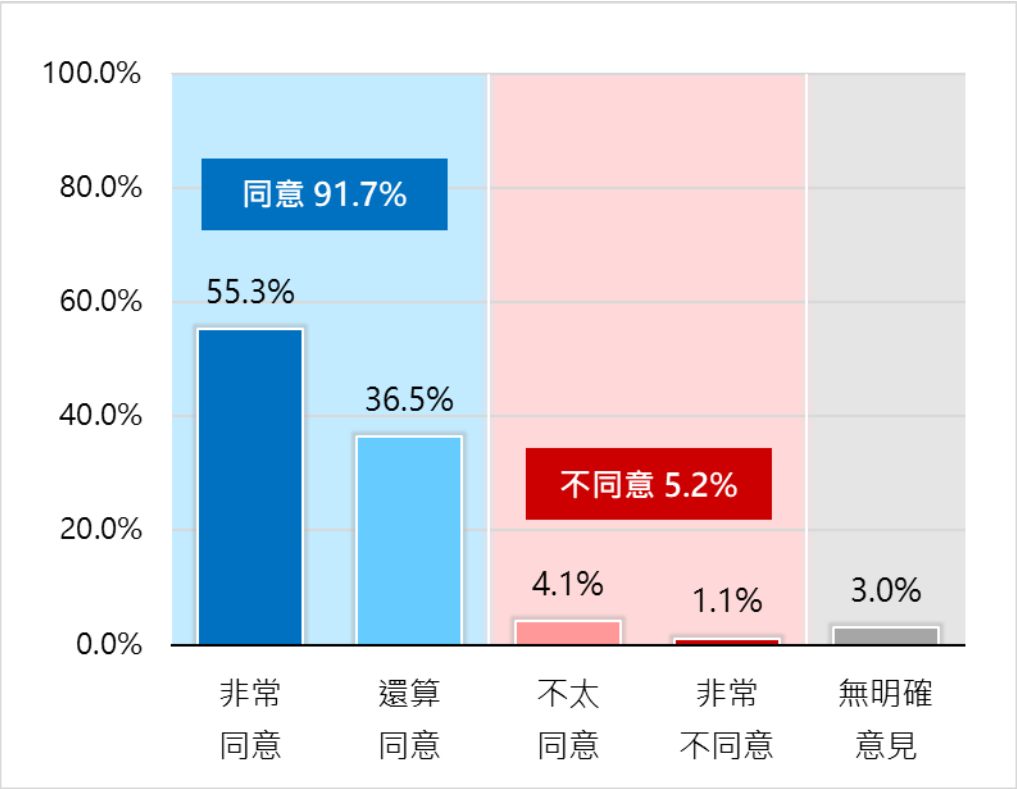


**圖 4-80 「海巡署公告的職缺內容清楚明確」同意度(n=727)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署公告的職缺內容清楚明確」的同意度，會隨著其年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 16)。

就讀學校：受訪者對「海巡署公告的職缺內容清楚明確」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(93.4%)較重點名單中的大專院校(89.6%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(四)「海巡署公告的報名資格條件明確具體」同意度

題目：Q15.請問您同不同意「海巡署公告的報名資格條件明確具體」？

在有接收過海巡署招募資訊的 727 位學生中，受訪者對「海巡署公告的報名資格條件明確具體」的同意度，有 94.2%的受訪者表示同意(60.8%非常同意，33.4%還算同意)，2.9%的受訪者表示不同意(2.6%不太同意，0.3%非常不同意)；另有 2.9%無明確意見。

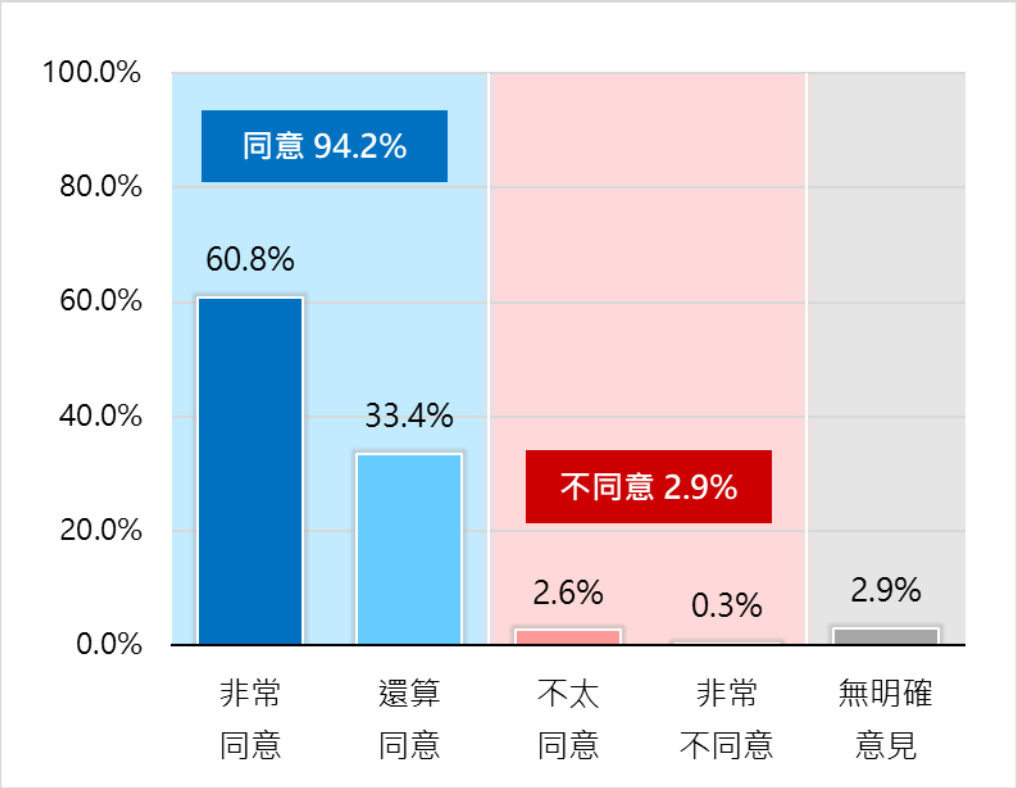


**圖 4-81　「海巡署公告的報名資格條件明確具體」同意度(n=727)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署公告的報名資格條件明確具體」的同意度，會隨著其年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 17)。

就讀學校：受訪者對「海巡署公告的報名資格條件明確具體」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(94.6%)較重點名單中的大專院校(93.7%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(五)「海巡署招募網站上的資訊（如職缺內容、資格條件、流程說明）完整」同意度

題目：Q16.請問您同不同意海巡署招募網站上的資訊（如職缺內容、資格條件、流程說明）完整？

在有接收過海巡署招募資訊的 727 位學生中，受訪者對「海巡署招募網站上的資訊（如職缺內容、資格條件、流程說明）完整」的同意度，有 93.9%的受訪者表示同意(60.7%非常同意，33.3%還算同意)，3.0%的受訪者表示不同意(2.6%不太同意，0.4%非常不同意)；另有 3.0%無明確意見。

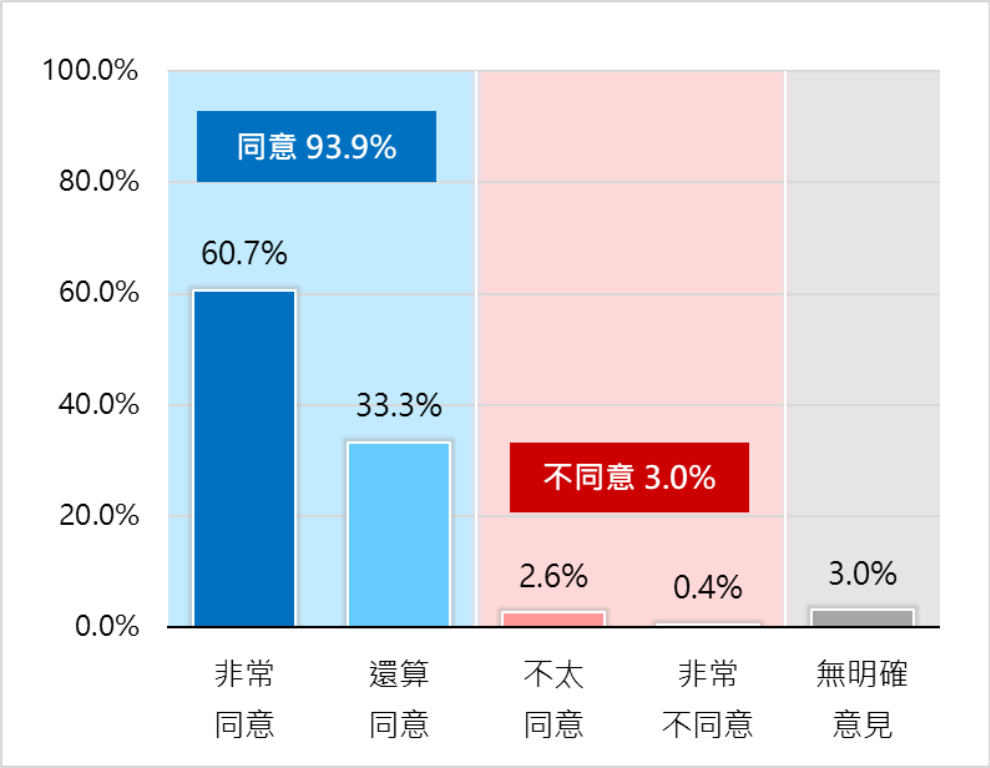


**圖 4-82 「海巡署招募網站上的資訊完整」同意度(n=727)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署招募網站上的資訊（如職缺內容、資格條件、流程說明）完整」的同意度，會隨著其年齡、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 18)。

(六)「海巡署招募員的解說清楚易懂」同意度

題目：Q17.請問您同不同意海巡署招募員的解說清楚易懂？

在有接收過海巡署招募資訊的 727 位學生中，受訪者對「海巡署招募員的解說清楚易懂」的同意度，有 94.2%的受訪者表示同意(62.7%非常同意，31.5%還算同意)，4.0%的受訪者表示不同意(3.2%不太同意，0.8%非常不同意)；另有 1.8%無明確意見。

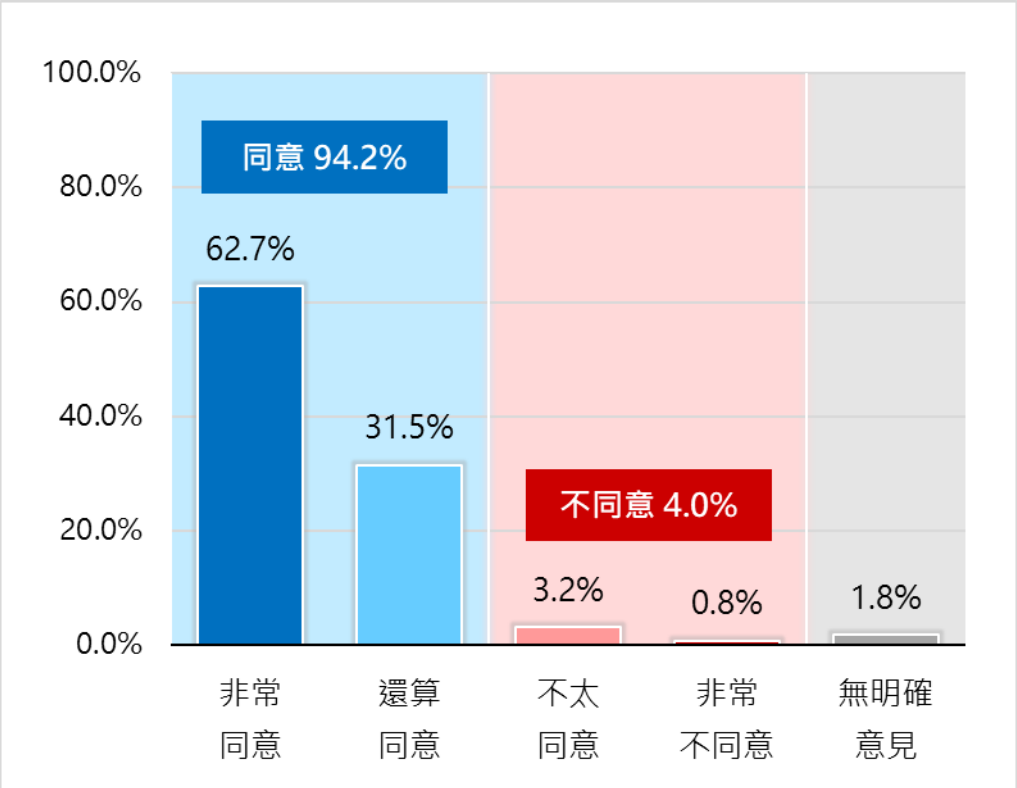


**圖 4-83　「海巡署招募員的解說清楚易懂」同意度(n=727)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署招募員的解說清楚易懂」的同意度，會隨著其年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 19)。

就讀學校：受訪者對「海巡署招募員的解說清楚易懂」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(95.4%)較重點名單中的大專院校(92.7%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(七)「海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力」同意度

題目：Q18.請問您同不同意海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力？

在有接收過海巡署招募資訊的 727 位學生中，受訪者對「海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力」的同意度，有 89.7%的受訪者表示同意(46.4%非常同意，43.3%還算同意)，7.4%的受訪者表示不同意(6.2%不太同意，1.2%非常不同意)；另有 2.9%無明確意見。

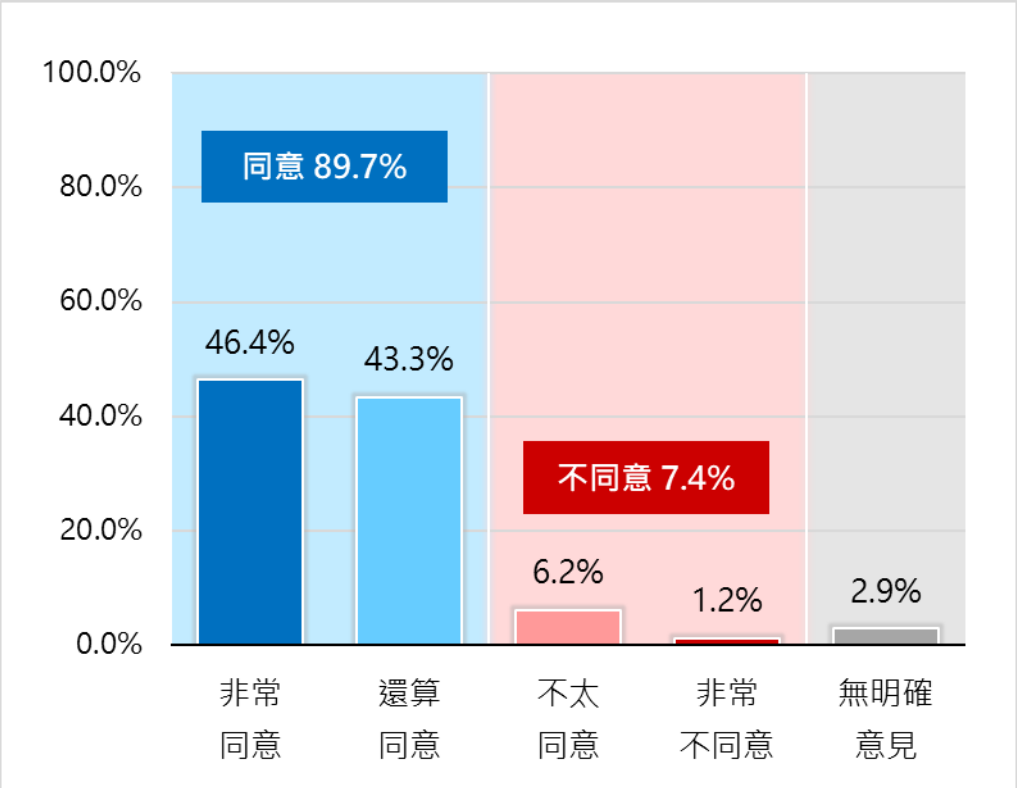


**圖 4-84 「海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力」同意度(n=727)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力」的同意度，會隨著其年齡、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 20)。

(八)「海巡署的招募資訊容易理解」同意度

題目：Q19.請問您同不同意海巡署的招募資訊容易理解？

在有接收過海巡署招募資訊的 727 位學生中，受訪者對「海巡署的招募資訊容易理解」的同意度，有 94.6%的受訪者表示同意(57.6%非常同意，37.0%還算同意)，3.7%的受訪者表示不同意(2.8%不太同意，1.0%非常不同意)；另有 1.7%無明確意見。

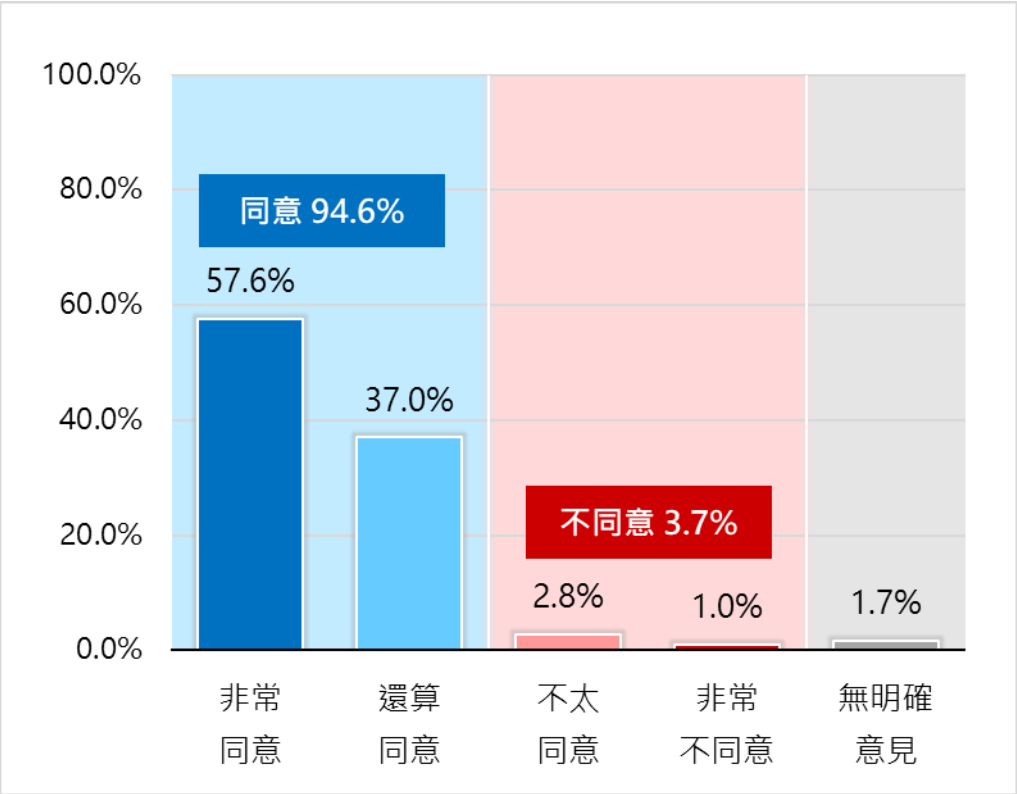


**圖 4-85 「海巡署的招募資訊容易理解」同意度(n=727)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署的招募資訊容易理解」的同意度，會隨著其年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 21)。

就讀學校：受訪者對「海巡署的招募資訊容易理解」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(95.6%)較重點名單中的大專院校(93.4%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

四、薪酬制度

(一)「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」同意度

題目：Q20.請問您同不同意「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」的同意度，有 82.2%的受訪者表示同意(37.4%非常同意，44.8%還算同意)，6.7%的受訪者表示不同意(5.3%不太同意，1.4%非常不同意)；另有 11.1%不清楚海巡署的薪資。

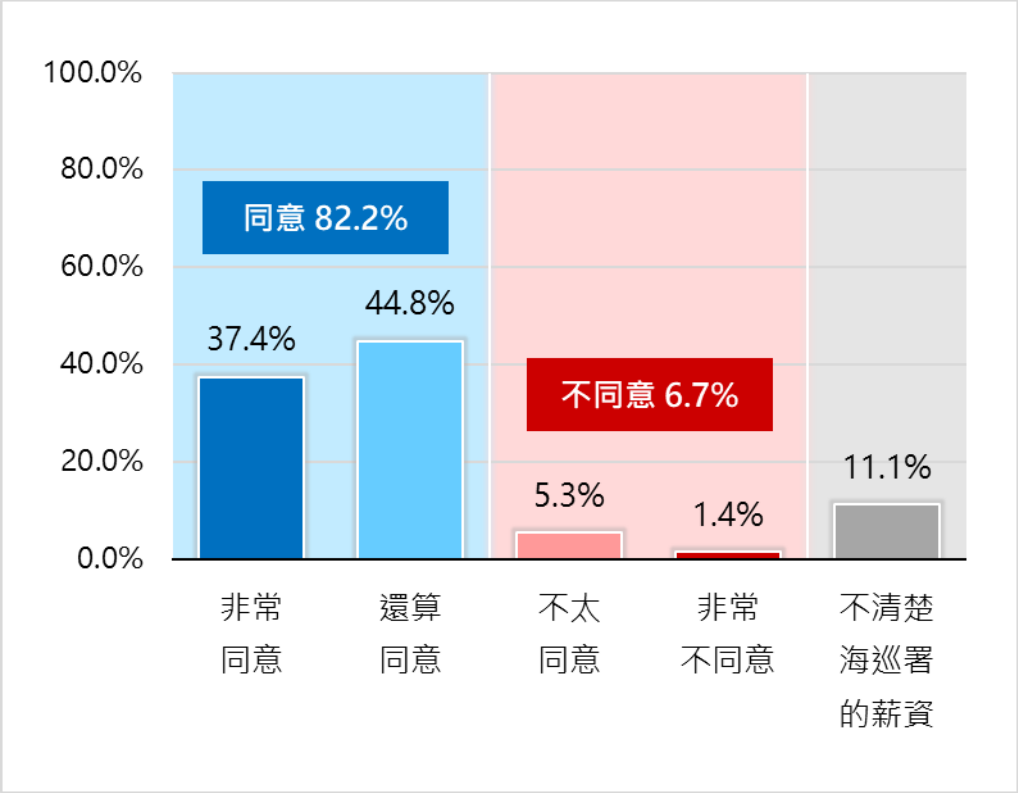


**圖 4-86　「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點、應屆或非應屆畢業、居住地分類的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 22)。

年　　齡：受訪者對「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」的同意度，以 17 歲以下受訪者表示同意的比例(85.7%)較高，以 28-32 歲受訪者表示同意的比例(75.0%)較低。

就讀學校：受訪者對「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(86.1%)較重點名單中的大專院校(78.3%)高。

應屆或非應屆畢業：受訪者對「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」的同意度，以高中(職)應屆畢業生表示同意的比例(91.6%)較高，以大專非應屆畢業生表示同意的比例(77.0%)較低。

居住地分類：受訪者對「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」的同意度，以南部地區的受訪者表示同意的比例(88.4%)較高，以北部地區的受訪者表示同意的比例(71.8%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(二)「海巡署提供的福利（如休假安排、住宿與生活補助等）符合您對理想工作期待」同意度

題目：Q21.請問您同不同意「海巡署提供的福利（如休假安排、住宿與生活補助等）符合您對理想工作期待」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡署提供的福利（如休假安排、住宿與生活補助等）符合您對理想工作期待」的同意度，有 82.3%的受訪者表示同意(40.2%非常同意，42.0%還算同意)，6.3%的受訪者表示不同意(5.2%不太同意，1.2%非常不同意)；另有 11.4%不清楚海巡署的軍職福利。

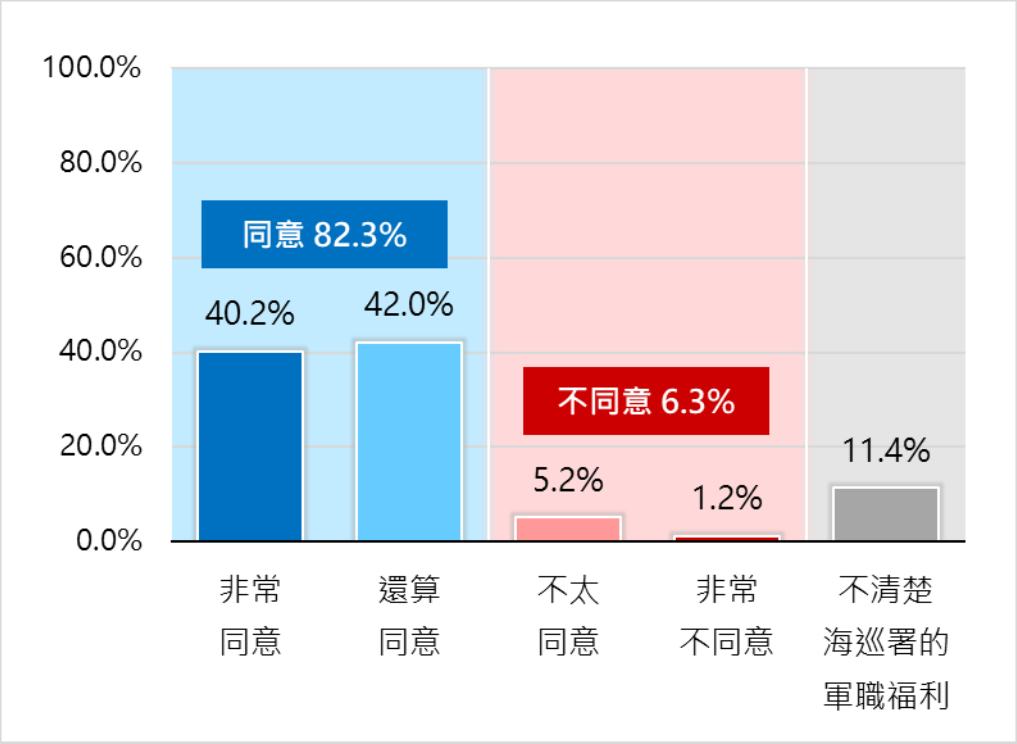


**圖 4-87　「海巡署提供的福利符合您對理想工作期待」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署提供的福利 ( 如休假安排、住宿與生活補助等 ) 符合您對理想工作期待」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點、應屆或非應屆畢業、居住地分類的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 23)。

年　　齡：受訪者對「海巡署提供的福利 ( 如休假安排、住宿與生活補助等 ) 符合您對理想工作期待」的同意度，以 17 歲以下受訪者表示同意的比例(85.9%)較高，以 23-27 歲受訪者表示同意的比例(78.4%)較低。

就讀學校：受訪者對「海巡署提供的福利 ( 如休假安排、住宿與生活補助等 ) 符合您對理想工作期待」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(86.9%)較重點名單中的大專院校(77.6%)高。

應屆或非應屆畢業：受訪者對「海巡署提供的福利 ( 如休假安排、住宿與生活補助等 ) 符合您對理想工作期待」的同意度，以高中(職)應屆畢業生表示同意的比例(91.4%)較高，以大專非應屆畢業生表示同意的比例(77.0%)較低。

居住地分類：受訪者對「海巡署提供的福利 ( 如休假安排、住宿與生活補助等 ) 符合您對理想工作期待」的同意度，以離島地區的受訪者表示同意的比例(89.5%)較高，以北部地區的受訪者表示同意的比例(73.2%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(三)「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」同意度

題目：Q22.請問您同不同意「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」？

調查結果顯示，受訪者對「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」的同意度，有 80.4%的受訪者表示同意(39.7%非常同意，40.8%還算同意)，6.1%的受訪者表示不同意(4.8%不太同意，1.3%非常不同意)；另有13.5%不清楚海巡署的升遷制度。

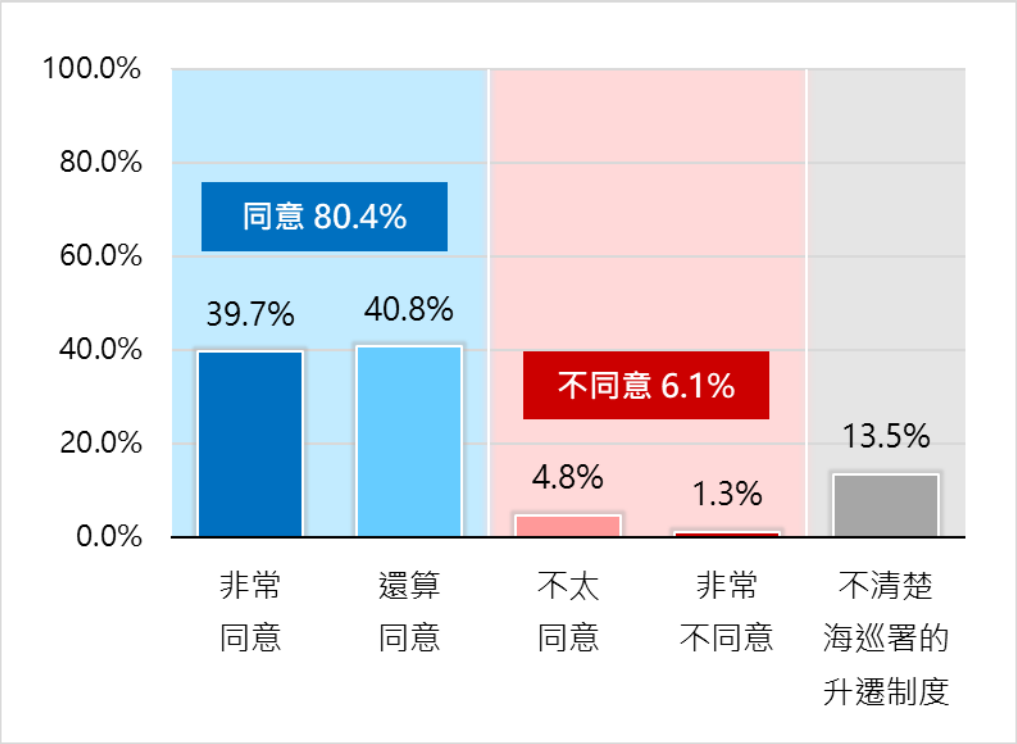


**圖 4-88 「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」同意度(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者對「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」的同意度，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 24)。

年　　齡：受訪者對「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」的同意度，以 17 歲以下受訪者表示同意的比例(84.3%)較高，以 18-22 歲受訪者表示同意的比例(76.8%)較低。

就讀學校：受訪者對「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」的同意度，以重點名單中的高中職受訪者表示同意的比例(85.3%)較重點名單中的大專院校(75.5%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

五、海巡署服役意願

(一)是否有親友目前從事軍職工作

題目：Q23.請問您是否有親友目前從事軍職工作？

在是否有親友目前從事軍職工作方面，駐校學生調查中，38.1%受訪者表示有，另有 61.9%表示沒有。

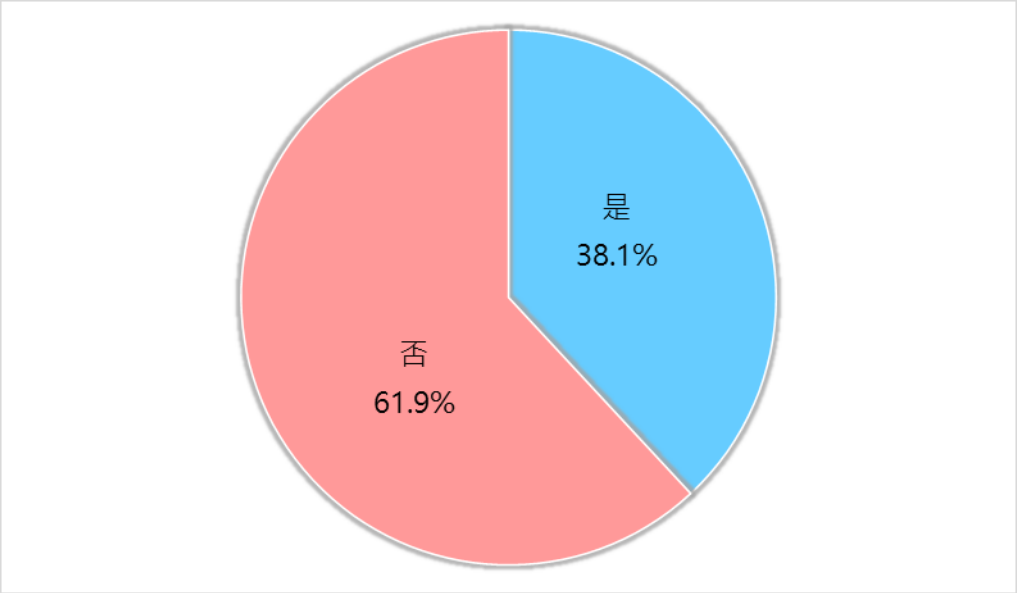


**圖 4-89　是否有親友目前從事軍職工作(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者是否有親友目前從事軍職工作，會隨著其性別、年齡、目前在學年級、居住地點的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 25)。

年　　齡：受訪者是否有親友目前從事軍職工作，以 28-32 歲的受訪者表示有的比例(60.4%)較高，以 17 歲以下的受訪者表示有的比例(35.3%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(二)是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊

題目：Q24.請問您是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊？

在是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊方面，駐校學生調查中，71.7%受訪者表示有，另有 28.3%表示沒有。

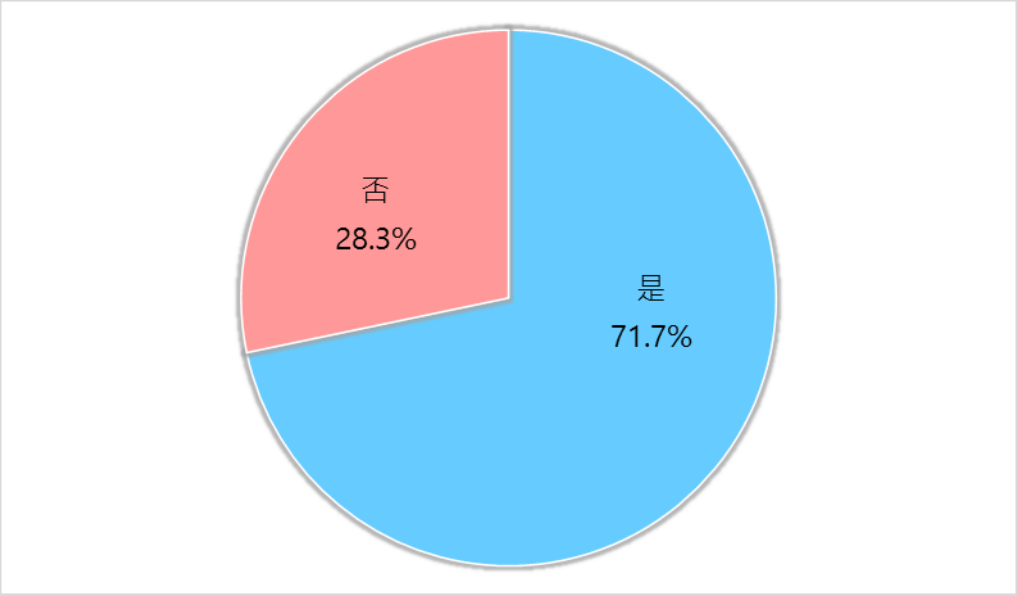


**圖 4-90　是否曾在校園內看過海巡署的招募資訊(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊，會隨著其年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點、應屆或非應屆畢業、居住地分類的不同而有顯著差異。其中，目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 26)。

年　　齡：受訪者是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊，以 28-32 歲的受訪者表示有的比例(81.3%)較高，以 18-22 歲的受訪者表示有的比例(70.6%)較低。

就讀學校：受訪者是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊，以重點名單中的高中職受訪者表示有的比例(74.1%)較重點名單中的大專院校(69.3%)高。

應屆或非應屆畢業：受訪者是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊，以高中(職)應屆畢業生的受訪者表示有的比例(85.3%)較高，以高中(職)非應屆畢業生表示有的比例(59.7%)較低。

居住地分類：受訪者是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊，以南部地區的受訪者表示有的比例(81.6%)較高，以北部地區的受訪者表示有的比例(56.8%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(三)畢業後是否願意到海巡署服志願役

題目：Q25.您畢業後是否願意到海巡署服志願役？

在畢業後是否願意到海巡署服志願役方面，駐校學生調查中，27.0%受訪者表示願意，另有 73.0%表示不願意。

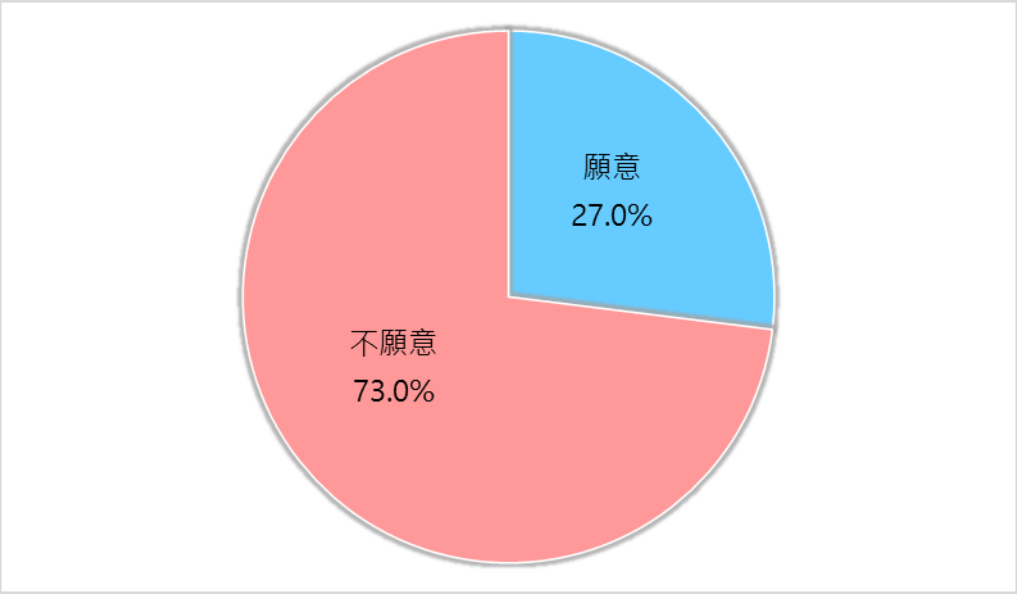


**圖 4-91　畢業後是否願意到海巡署服志願役(n=1,528)**

經卡方檢定後發現，受訪者畢業後是否願意到海巡署服志願役，會隨著其性別、年齡、目前在學年級、居住地點、應屆或非應屆畢業、居住地分類的不同而有顯著差異。其中，性別、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 27)。

年　　齡：受訪者畢業後是否願意到海巡署服志願役，以 28-32 歲的受訪者表示願意的比例(41.7%)較高，以 18-22 歲的受訪者表示願意的比例(23.5%)較低。

應屆或非應屆畢業：受訪者畢業後是否願意到海巡署服志願役，以研究所及以上的受訪者表示願意的比例(38.7%)較高，以大專非應屆畢業生表示願意的比例(23.7%)較低。

居住地分類：受訪者畢業後是否願意到海巡署服志願役，以離島地區的受訪者表示願意的比例(51.3%)較高，以北部地區的受訪者表示願意的比例(22.6%)較低。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(四)願意到海巡署服志願役的最主要原因

題目：Q25a.您願意到海巡署服志願役的最主要原因？

在畢業後願意到海巡署服役的 412 位學生中，願意到海巡署服志願役最主要的原因以「自己對海巡署工作感興趣」的比例最高，占 26.5%，其次依序為工作穩定有保障(23.5%)、可以幫助家庭經濟(14.6%)、覺得待遇優渥(14.3%)、有親友推薦(10.7%)及想先累積工作經驗，再規劃未來方向(10.2%)。另有 0.2%無明確意見。

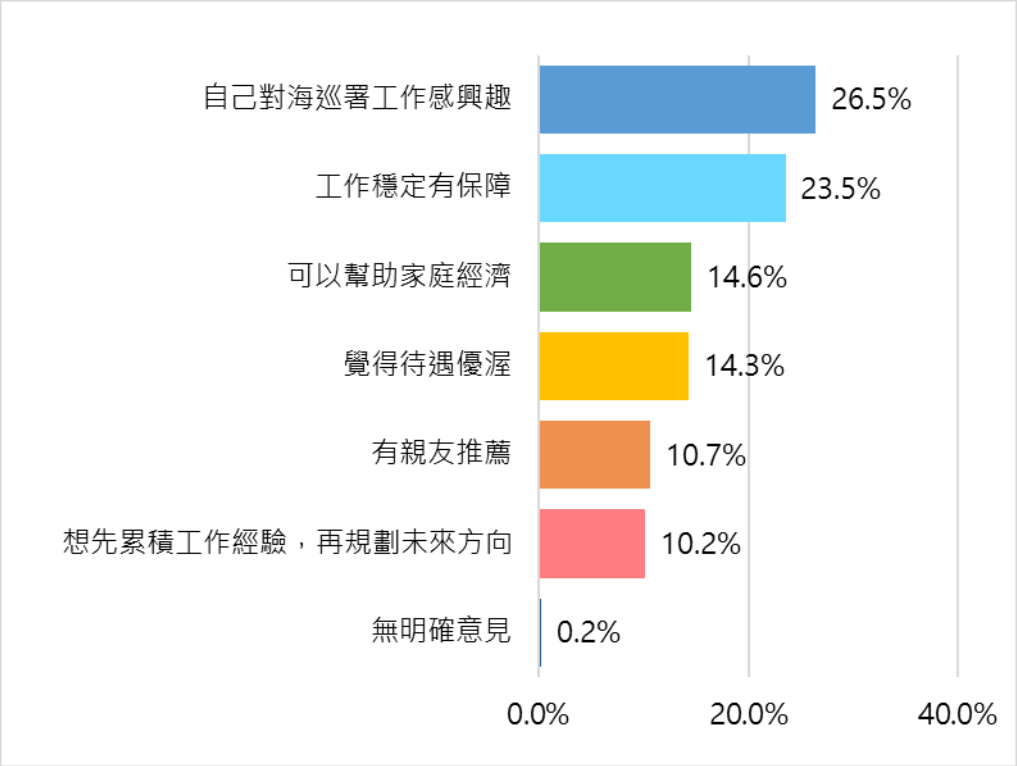


**圖 4-92　願意到海巡署服志願役的最主要原因(n=412)**

經卡方檢定後發現，受訪者願意到海巡署服志願役的最主要原因，會隨著其性別、年齡、目前在學年級、居住地點、應屆或非應屆畢業的不同而有顯著差異。其中，年齡、目前在學年級、居住地點部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 28)。

性　　別：受訪者願意到海巡署服志願役的最主要原因，以男性的受訪者表示自己對海巡署工作感興趣的比例(29.5%)較女性(20.4%)高，以女性的受訪者表示工作穩定有保障的比例(30.7%)較男性(20.0%)高。

應屆或非應屆畢業：受訪者願意到海巡署服志願役的最主要原因，以大專非應屆畢業生的受訪者表示自己對海巡署工作感興趣的比例(32.7%)較高，以大專應屆畢業生表示工作穩定有保障的比例(27.4%)較高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

(五)不願意到海巡署服志願役的最主要原因

題目：Q25b.您不願意到海巡署服志願役的最主要原因？

在畢業後不願意到海巡署服役的 1,116 位學生中，不願意到海巡署服志願役最主要的原因以「準備學業進修中」的比例最高，占 25.9%，其次依序為身體因素(15.8%)、擔心海巡署的勤務負荷過重(6.4%)、擔心工作地點偏遠(5.9%)、需照顧家人(5.6%)、已獲得其他工作機會(5.4%)等。另有 0.8%無明確意見。

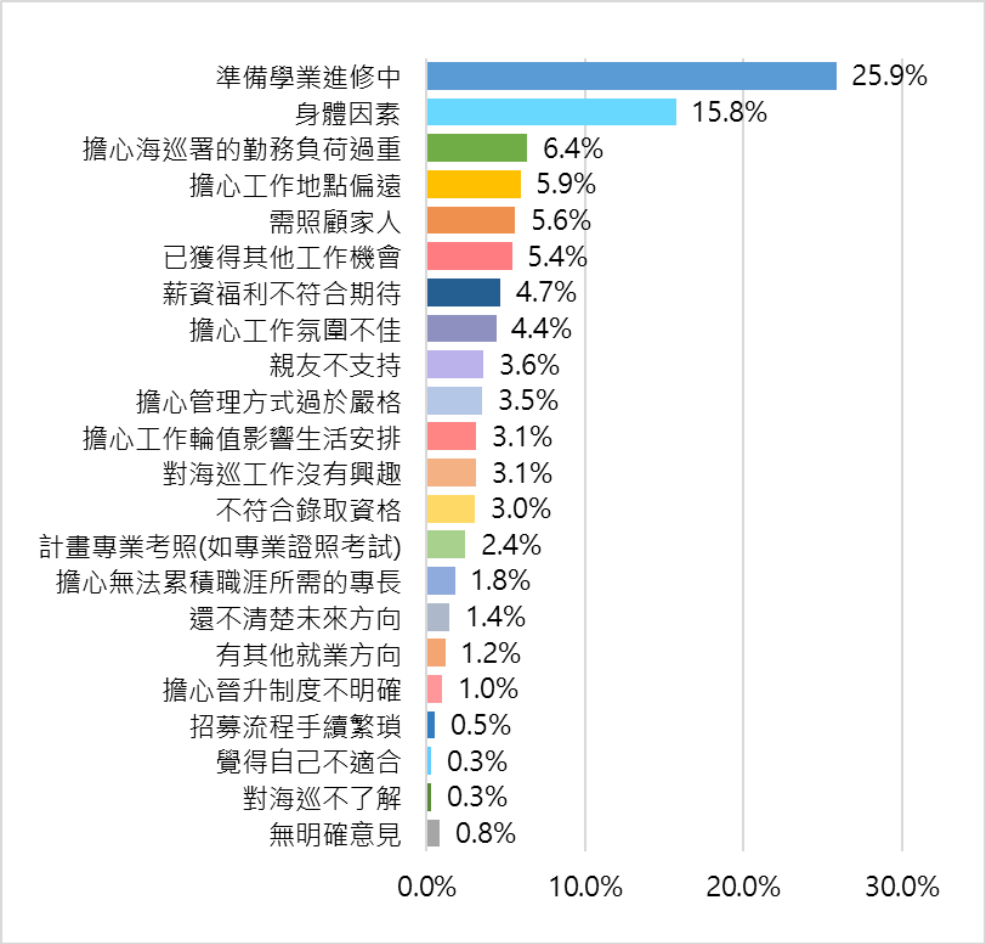


**圖 4-93　不願意到海巡署服志願役的最主要原因(n=1,116)**

經卡方檢定後發現，不願意到海巡署服志願役的最主要原因，會隨著其性別、年齡、就讀學校、目前在學年級、居住地點、應屆或非應屆畢業、居住地分類的不同而有顯著差異。其中，性別、年齡、目前在學年級、居住地點、應屆或非應屆畢業、居住地分類部份有 25%統計格期望值低於 5 之現象，不適合進行卡方檢定，因此該項並不完全具顯著差異特性。以下就重要變項進行交叉分析(見附表 29)。

就讀學校：受訪者不願意到海巡署服志願役的最主要原因，以重點名單中的高中職受訪者表示準備學業進修中的比例(32.7%)較重點名單中的大專院校(19.3%)高，以重點名單中的高中職受訪者表示身體因素的比例(16.6%)較重點名單中的大專院校(14.9%)高。

以上樣本數少於 30 者不列入比較。

參、綜合分析：駐班學生結構與服役意願

一、樣本結構與核心族群輪廓

綜合駐校學生樣本可見，受訪者以重點名單學校為主要來源，高中職約占 40.6%，大專院校約占 40.1%，另有約 19.3%來自非重點學校。居住地多集中於高雄、臺南與彰化等沿海縣市，反映沿海青年對海巡工作的資訊接觸度相對較高。性別結構以男性約 57.9%為主，女性約 41.9%；年齡以 22 歲以下為主要分布，呈現以升學規劃與職涯探索為特徵的青年族群。整體輪廓指出，海巡招募母體具沿海地區集中度高與在學青年占比高等特性，形成後續分析的重要基礎背景。

在學年級分布中，高中職三年級約占 26.6%，大學四年級約占 15.4%，顯示大多數受訪者正處於升學與就業抉擇期，對職涯資訊具高度需求。此族群通常同時面對升學規劃與就業評估，對工作穩定性、發展前景與未來定位之態度，呈現多元且務實的取向。綜合之，受訪學生在生涯轉銜階段的特性，形塑其對海巡形象、工作內容與投身軍職意向的基礎認知，亦構成後續招募意願評估與趨勢研判的核心理解脈絡。

二、組織吸引力的整體認知概況

量化資料顯示，駐校學生對海巡署的專業執法形象、社會聲譽與社會肯定普遍抱持高度肯定態度，各項同意比例多達九成以上，反映青年對海巡任務價值與公共角色具有穩定認知。受訪者多認為海巡工作具服務社會與維護國境安全之職責，亦肯定其長期穩定性與公共服務特性。整體結果指出，海巡署在青年族群心中已形成具信任基礎的正向形象，為後續宣導與招募布局奠定良好認知土壤。此項趨勢顯示，組織品牌與任務意義具高度能見度，可作為推動招募工作的核心優勢來源。

比較不同教育階段後可見，重點名單高中職學生在組織形象、社會聲譽與職

涯發展感受之認同度普遍高於大專學生，呈現早期接觸與持續宣導所產生的正向累積效果。高中職學生多處於生涯探索初期，對制服職涯與公共服務工作之接受度相對較高，而大專學生則因職涯選擇更為多元，對工作彈性與發展性之考量較為明顯。整體分析指出，海巡署已具明顯形象優勢與青年族群基礎認同，人事單位若能在後續策略中將此認同轉化為具體誘因與參與動能，將有助於提升報名轉化率並擴大未來可用兵源。

三、青年工作動機之主要構成因素

工作動機調查結果呈現，駐校學生普遍將海巡工作視為具榮譽感（93.4%）與社會價值（95.7%）的職涯選項，對維護國境安全與服務社會具高度情感連結。受訪者多認為穩定保障與制度完整度為投入志願役的重要判斷基礎，並將長期工作安全視為形成服役意願的核心因素。同時，學生在評估海巡職涯時，亦會參考家人觀感（78.2%）、軍人社會地位（77.7%）與求職難易度（81.0%），反映青年在生涯選擇過程中同時運用情感認同與理性衡量兩項思維。整體觀察指出，海巡工作的核心吸引力由使命意義、生活穩定與制度保障共同構成，對後續招募溝通具重要參考價值。

分析工作動機可見，青年對海巡工作的興趣與投入意願並非單一因素驅動，而是受到家庭支持、社會評價與勞動市場情勢共同影響。多數受訪者認為軍人社會地位具象徵性意義，若能獲得家人認可，將提高其報名與續服可能性；若外部求職條件競爭激烈，亦會提升青年對穩定公部門職涯的評價。整體分析指出，青年對海巡工作的正向態度已具成熟基礎，若能在後續政策溝通與招募設計中同步強化工作保障、家庭認同與社會尊崇三項面向，將有助於形成完整的招募訴求邏輯，使職涯誘因更具說服力與延續性，並為後續因應策略奠定基礎。

四、招募訊息接觸概況與資訊成效初步觀察

量化資料顯示，約半數駐校學生曾接觸海巡招募相關資訊，主要來源集中於校園宣講（56.5%）、教師告知（25.3%）與網路媒體（21.0%），國軍招募服務據點（19.5%）與社群平臺（15.5%）則屬次要管道。曾接觸資訊者多認為職缺說明、報名資格與工作內容均屬清楚具體，網站資訊亦具完整性，能協助學生快速理解招募條件。多數受訪者亦肯定招募人員的解說品質，認為口語說明與互動內容明確易懂，

顯示海巡在資訊透明度與基本溝通品質方面已有穩定基礎。整體觀察指出，現行招募接觸管道能提供清晰且易於理解的資訊架構，有助於維持青年對海巡職涯的初步信任與好感。

綜合評估可見，招募資訊的理解度與說明品質具一定水準，但資訊觸及率仍有擴增需求，特別是尚未接觸招募內容的學生族群占整體樣本之半。此現象反映既有宣導多由現場互動與學校通路主導，對跨區域、跨學制與非重點名單學生的覆蓋仍有限。若能提升數位宣導的佈局密度，並依不同族群特性推動精準推播策略，有助於擴大接觸面並提升青年對招募資訊的可及性。整體分析指出，海巡招募在資訊品質方面具備良好基礎，後續若能強化多元管道與提升接觸率，將有助於形成人力補充的穩定支撐，並為後續因應對策奠定關鍵條件。

五、薪資福利吸引力之初步認知

量化資料顯示，駐校學生普遍認為海巡薪資與福利水準大致符合理想工作期待 ( 82.2% )，並具一定吸引力。離島及中部地區學生、高中職應屆畢業生的同意比例相對較高，反映生活條件、區域薪資落差與求職選項有限等因素，使薪酬保障在其職涯考量中更具重要性。北部 ( 71.8% ) 與大專學生 ( 78.3% ) 的同意比例則相對較低，可能與民間產業薪資競爭力、職涯選擇多元性與工作彈性需求相關。整體結果顯示，青年對海巡薪酬誘因的感受呈現區域差異與學歷差異，形成後續精準溝通與分眾宣導的重要依據。此趨勢顯示薪資福利在人力吸引層面具一定基礎，亦奠定青年評估志願役可行性的第一層誘因結構。

升遷制度的相關題項顯示，多數駐校學生認為現行說明具基本透明度，對職涯方向與晉任可能性有初步理解，顯示制度資訊具一定傳遞效果。仍有明顯比例的學生表示不夠清楚，反映組織內部晉任路徑對青年而言尚未形成具體概念，亦可能因職務層級、管道差異與制度複雜度，使非軍職背景學生難以掌握運作方式。此現象凸顯青年在評估長期投入志願役時，對職涯發展的資訊敏感度高於短期待遇考量。整體觀察指出，薪資福利已構成人力吸引的起點，但職涯路徑的明確度仍決定其是否願意投入與持續留任。後續若能提升升遷制度說明的一致性、具體性與可預期性，將有助於強化青年對海巡職涯的信任感與穩定承諾。

六、服役意願整體概況與轉化落差初判

量化資料顯示，約四成學生具有親友從事軍職之背景，約七成五曾在校園接觸海巡招募資訊，反映軍職形象與海巡訊息已穩定存在於多數青年日常情境中。畢業後願意投入海巡志願役者約占三成，與前述組織形象、任務意義與工作吸引力等題項的高同意比例形成明顯差距，顯示青年對海巡的正向認知尚未等比例轉化為實際選擇。具意願者多因對海巡工作抱持興趣、重視穩定保障與公共服務價值；意願不足者則多因學業進修規劃、身體健康因素、對勤務負荷與駐地條件的疑慮，使決策傾向偏向觀望。整體分析指出，青年普遍對海巡抱持正向印象，但報名意願受生涯規畫與工作條件等多重因素左右。

綜合分析可見，駐校學生在評估志願役服役時，多採取情感評估與理性衡量並行的決策模式。家庭期待、學業安排、工作內容理解度與生活條件適應度等因素均可能影響其最終選擇。意願已具雛形者通常對職涯穩定性與公共使命感具有較高認同；意願尚未形成者則顯示資訊不足、期待不明與壓力預期偏高等情況。整體評估指出，轉化落差的存在並非對海巡缺乏信任，而是青年需要更明確的發展指引與更具體的生活適應支援。未來招募策略若能同步強化職涯說明、家庭溝通與工作條件資訊透明度，將有助於縮短認知與行動之間的距離，並為後續因應對策奠定實證基礎與政策脈絡。

# 第五章　質性分析結果

質化調查的部分擬以焦點團體座談方式進行，透過主持人以座談方式深入了解受訪者對於討論議題的各項意見。本研究預計辦理 11 場次，包括：實務座談會(9 場次)、專家問卷座談會(1 場次)、專家學者諮詢會(1 場次)。

## 第一節　專家問卷座談會

參、 會議出席情況

本次「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策專家座談會」於 114 年 6 月 12 日在趨勢民意調查公司召開，由長庚大學通識教育中心胡正申教授主持。會議邀集國防大學李庭閣教授、嚴國晉副教授、周海娟副教授，國立中央大學許雲翔教授，國立臺灣大學辛炳隆副教授，以及國立臺灣海洋大學鍾政棋教授，共同組成具跨領域專業的學術與實務顧問團隊。

本次座談會專家涵蓋人力資源管理、政策分析、法律規範、心理及社會等多元領域，透過跨領域合作強化理論與實務的連結，確保討論具備廣度與深度。與會專家以扎實的學術背景及豐富的實務經驗，共同針對軍職人員招募與離退之問卷設計與調查規劃提出前瞻性觀點及具體改善建議，為軍事組織人力資源規劃及政策擬定提供重要的理論支撐與實務參考。

**表 5-1　座談會出席名單**

| 姓名 | 服務單位 | 職稱 |
|---|---|---|
| 胡正申 | 長庚大學通識教育中心 | 教授 |
| 鍾政棋 | 國立臺灣海洋大學航運管理系 | 教授 |
| 李庭閣 | 國防大學資源管理及決策研究所 | 教授 |
| 許雲翔 | 國立中央大學法律與政府研究所 | 教授 |
| 嚴國晉 | 國防大學資源管理及決策研究所 | 副教授 |
| 周海娟 | 國防大學心理及社會工作學系 | 副教授 |
| 辛炳隆 | 國立臺灣大學國家發展研究所 | 副教授 |

肆、 會議執行情形與成果

此次會議邀集國防大學、國立中央大學、國立臺灣大學及國立臺灣海洋大學

之專家學者，並有海洋委員會海巡署代表出席，結合軍事組織人力資源管理與決策分析等多元領域知識，系統性檢視海巡署軍職人員招募及離退問題。討論主軸聚焦於招募資訊傳遞效率、工作特性分析、離退動因釐清與服役意願影響因素，並透過問卷設計及調查方法之優化，建構完整資料庫，協助政策單位掌握影響招募與留任的關鍵變項，強化後續策略規劃的科學依據。

會議流程首先由趨勢民調研究團隊簡報研究設計理念與調查執行細節，提出初步分析架構以利專家討論。隨後展開專家學者間的交流，針對調查問卷內容、題型設計、抽樣原則與樣本分配等重點進行深度意見交換。專家們以多元專業視角檢視問卷細節，確保針對不同研究對象的調查設計具備高度適切性、代表性與可比較性。經由彙整會議專家建議，後續調查方法及政策規劃將以具體修正方向為依據，提升軍職人員招募與留任政策的決策品質與執行成效。

伍、 座談會重點摘要

一、調查目標與問卷效度規劃

本研究聚焦於優化海巡署招募與留任政策，透過結構化問卷驗證信效度。調查對象分為離退人員、未報名人員及駐校學生三群，預計先針對前二者抽取 60 人進行前測。研究團隊結合項目分析及信效度檢驗，確認各題項具備明確性與可靠性，並依據專家建議調整內容，使問卷更貼近政策需求與現場實務，確保正式調查階段能產生具政策解釋力與分析效能之資料，作為人力決策的實證基礎。

二、抽樣設計與施測方式

調查針對離退與未報名人員採隨機抽樣，總母體約 1,100 人，前測階段各抽 40 人，正式調查則全面聯繫。駐校生部分，採集中施測，由海巡署招募人員協助入班宣導與施測，提升回收率。問卷依三類對象特性分層設計，涵蓋組織形象、職涯吸引力與推拉因素，確保樣本代表性及資料精確性，支撐學術與政策的雙重需求。

三、問卷內容設計與題項檢討

問卷題項設計依海巡署人員階級分布調整，反映實際職階結構，並強調單一構念原則。相關構念如「榮耀」與「優越感」或「負責任」與「團隊精神」應分列，避免認知混淆。各選項描述需具體、切合政策應用，基本資料如年齡區間須

明確規劃，提升統計分析的精確性與代表性。

四、多選題型增設主要原因選項

多選題型建議增設「最主要原因」欄位，以精確掌握受訪者核心動機。區間選項設計應避免重疊與間隙，確保資料歸類清晰，提升後續分析可行性。此方法能強化研究成果的政策應用價值，進一步增強問卷資料在決策上的參考功能。

五、問卷構面理論與指標歸納

問卷設計結合軍職經驗進行調整，專家建議應強化構面與理論模型連結，避免題項僅為堆疊。建議納入組織吸引力、工作特質、薪酬制度與職涯發展等理論支持構面，並明確界定指標。量表可彈性運用五點或七點尺度，以增加受訪者填答意願及量化資料解釋力。

六、質性訪談與量化調查整合

質性與量化調查同步推動，質性部分優先針對海巡人員進行深度訪談，深入探究其選擇及離退動機，減少群體間影響偏誤。量化調查則以大樣本數據收集為主，作為政策推論的基礎。質量整合可強化研究邏輯及成果說服力，提升策略建議之多面向實證基礎。

七、政策應用與問卷修正方向

本研究重點在於掌握政策可調整的推拉力因素，提升招募與留任策略的實用性。問卷內容應聚焦政策可操作之核心變項，避免僅為理論複製。建議團隊依據政策實務聚焦題項並簡化內容，避免問卷冗長。亦應納入留任意願評估，以增進研究結果的政策應用與行動建議價值，精準回應政策單位實際需求。

## 第二節　專家諮詢座談會

壹、 會議出席情況

本次「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策專家諮詢座談會」於 114 年 10 月 3 日假趨勢民意調查公司舉行，由資深研究員車成緯博士主持。會議邀集國立臺灣大學工商管理學系劉念琪教授、國防大學嚴國晉副教授、國立臺灣大學國家發展研究所辛炳隆副教授，以及淡江大學統計學系楊文副教授，共同組成跨領域顧問團隊。與會專家背景涵蓋人力資源管理、政策分析、企業管理與統計方法等領域，透過跨領域整合強化理論與實務連結，確保討論兼具廣度與深度，為研究議題奠定多面向觀點與科學依據。

座談會過程中，專家群以紮實的學術基礎與實務經驗，針對軍職人員招募與離退之研究成果進行深入探討，並提出具體建議。討論焦點集中於招募策略與留任機制間的交互關係，並從制度設計、組織治理、職涯發展及社會觀感等面向提出前瞻性意見，透過觀點交流與意見整合，會議成果不僅提供理論層面的支持，也為海巡署未來人力資源政策的規劃與施行提供具體參考，有助於提升後續政策推展之可行性與持續性。

**表 5-2　座談會出席名單**

| 姓名 | 服務單位 | 職稱 |
|---|---|---|
| 劉念琪 | 國立臺灣大學工商管理學系 | 教授 |
| 嚴國晉 | 國防大學資源管理及決策研究所 | 副教授 |
| 辛炳隆 | 國立臺灣大學國家發展研究所 | 副教授 |
| 楊　文 | 淡江大學統計學系 | 副教授 |

貳、 會議執行情形與成果

會議執行過程中，邀集國防大學、國立臺灣大學及淡江大學之專家學者，結合軍事組織人力資源管理、決策分析與統計研究等多元領域知識，針對海巡署軍職人員招募與離退議題展開系統性檢視。討論焦點以量化調查數據與質性訪談成果為核心，協助委託單位掌握影響招募意願與留任穩定的關鍵因素。透過跨領域交流，不僅使研究觀點具備更廣泛的理論基礎，也為後續策略規劃建立科學依據，確保政策制定能更符合實際需求與人力資源發展趨勢。

在具體執行面向，會議流程由趨勢民調研究團隊首先簡報研究設計理念與調查執行細節，提出初步分析架構以利專家檢視。隨後進入深度討論階段，專家學者就數據呈現與研究發現進行多角度意見交換，針對調查方法、制度設計與政策可行性提出修正建議。經彙整各方意見，會議成果將作為後續調查設計調整與政策擬定的依據，期能提升海巡署軍職人員招募與留任政策的決策品質，並增進執行的有效性與持續性。

參、 座談會重點摘要

一、政策界線與可控槓桿設定

海巡署在人力政策規劃中應明確劃分可控槓桿與外生變數，確保政策著力點聚焦於可操作層面。可控範圍包含通路布局、資訊呈現、入營前職務預覽、在職進修與學歷銜接等項目。輪班負荷、人力不足與申訴障礙屬留任管理範疇；薪酬與福利兼具招募與留任雙重影響；若宣傳素材未真實呈現基層工作而導致期待落差，屬離退因素；學生因同儕口碑降低興趣則屬招募面。清楚界定責任範圍有助於提升政策執行力，避免資源重疊與歸因模糊，使招募與留任策略得以形成相互銜接、層次分明的治理體系。

二、量化指標與模型設計原則

研究架構應以「投入意願」為核心依變項，檢驗組織吸引力、薪酬認知、訊息接觸與清楚度等因素之間的統計關聯。訊息品質評價題項之分母應限於曾接觸者，並標註有效樣本數，以確保推論基礎。量表應呈現「非常同意」與「同意」分層，避免缺乏中立選項造成偏誤。樣本結構可依學歷層級與應屆狀態進行分層分析，以降低名義意願對估計的干擾。透過精準的模型設計與分層檢定，可提供可量化的政策依據，作為招募通路效益與訊息策略調整的統計基礎。

三、組織統籌與通路治理機制

為確保招募體系具備整合效能與專業運作基礎，海巡署宜建立署級統籌機制，統一負責策略規劃、區域分配與執行協調，以提升組織治理的一致性。現行各分署招募點出現重疊與資源分散情形，需透過標準化流程與責任分區加以調整，確保執行效率與管控精確。招募人員應納入專責體系，經過統一訓練並實施考核制度，以穩定人力結構並確保專業品質。國防部現行制度中，專職招募員人數逾千，到職率達 95%，顯示專業化管理的重要性。海巡署可參照其作法，建立具明確權

責與專業素養的招募隊伍，並與國防部協調，開放參與其標準化課程以強化專業知能。各分署亦應結合地方政府與校園網絡，依地區特性推動差異化招募，並建立三至五年兵源資料庫，以量化方式掌握趨勢與通路效益，作為後續決策依據。

四、誘因制度與成效監測體系

薪酬與福利設計應採階段化結構，參照國軍艱困差異給與及留營獎勵，建立分層誘因制度。針對高中職學生可設在職進修與學歷銜接途徑，減少升學疑慮。應推行真實職務預覽與分署體驗方案，協助青年理解工作內容與環境。建立「學長姐招募大使」制度與薦才獎金機制，並與服役期綁定，形成內外部招募循環。成效追蹤應透過月報與季報檢視觸及率、轉換率與報到率，並以數據滾動修正通路配置，使政策形成閉環監測體系。

五、質量整合與政策應用鏈結

量化分析提供趨勢依據，質性研究補充行為動因，兩者結合可形成政策邏輯的閉環，揭示青年態度與職涯選擇背後的心理脈絡。報告架構應先呈現整體趨勢，再以質性資料說明差異原因，增進政策說服力。政策層面應將研究成果轉化為具體行動計畫，明確列出權限範圍、執行步驟與時程安排，並建立追蹤回饋制度，當質量整合與政策鏈結制度化後，海巡署即可持續優化軍職人力招募與留任策略，形成長期穩定的永續治理模式。

## 第三節　深度訪談分析

壹、 訪談對象與約訪時間

質性研究以海巡署人力運作流程中具代表性之招募員與人事專員為主要訪談對象，並針對所屬八個分署及教測中心安排深度座談，每單位邀請人事專員 1 名與招募員 2 名，由計畫主持人以半結構式方式引導討論。招募員位處兵源接觸前端，長期與青年、家屬及校方互動，能反映報名動機、疑慮來源與不同區域兵源差異，並揭示宣導資訊實際落點與意願轉化關鍵。人事專員掌握組織內用人配置、任務需求、留任管理與離退流程，能從制度運作、勤務設計與福利安排等面向說明流失壓力與人力瓶頸。兩類人員的職能位置分屬前端招募與後端治理，使研究能串接「意願形成 - 組織適應 - 離退決策」完整脈絡，提升分析精準度與政策建議可行性。每場次訪談時間約 60 分鐘，透過多層次交流掌握各分署在人力招募與離退議題上的實務經驗，作為後續制度研擬之重要依據。

貳、 招募策略分析

一、招募員訪談說明

本研究團隊於 114 年 8 月 19 日至 9 月 22 日期間，透過視訊與實體訪談方式蒐集資料，涵蓋海巡署主要單位，包括署本部、北部分署、中部分署、南部分署、東部分署、金馬澎分署、東南沙分署、偵防分署、艦隊分署及教測中心，目的在於掌握招募工作的現況與挑戰。訪談由車成緯博士主持，聚焦於招募員的第一線觀察與實務經驗，進一步蒐集制度運作、人力補充與區域差異化策略的相關資料。招募員普遍指出，困境來源並非單一因素，而是個人需求、組織制度與外部環境交互作用所致。未來若能透過精準的制度設計與合理的資源配置，將有助於提升招募效能，並強化海巡署在人力運作上的穩定性與持續發展。

**表 5-3　招募策略之深度訪談受訪名單**

| 編號 | 性別 | 軍階 | 工作單位 |
|---|---|---|---|
| A1 | 男 | 士官長 | 北部分署 |
| A2 | 男 | 士官長 | 北部分署 |
| B1 | 男 | 士官長 | 中部分署 |
| B2 | 女 | 士官長 | 中部分署 |

**表 5-3　招募策略之深度訪談受訪名單**

| 編號 | 性別 | 軍階 | 工作單位 |
|---|---|---|---|
| C1 | 男 | 士官長 | 南部分署 |
| C2 | 男 | 上士 | 南部分署 |
| D1 | 男 | 士官長 | 東部分署 |
| D2 | 女 | 上士 | 東部分署 |
| E1 | 男 | 士官長 | 金馬澎分署 |
| E2 | 女 | 士官長 | 金馬澎分署 |
| E3 | 男 | 少校 | 金馬澎分署 |
| F1 | 男 | 上士 | 東南沙分署 |
| F2 | 男 | 上士 | 東南沙分署 |
| G1 | 男 | 士官長 | 偵防分署 |
| G2 | 女 | 上士 | 偵防分署 |
| G3 | 男 | 中校 | 偵防分署 |
| H1 | 女 | 上士 | 艦隊分署 |
| H2 | 女 | 少校 | 艦隊分署 |
| K1 | 男 | 士官長 | 教測中心 |
| K2 | 女 | 中士 | 教測中心 |
| Y1 | 男 | 文職 | 署本部 |

二、招募員訪談分析

(一)年輕族群的結構轉變

海巡署的招募環境正面臨少子化帶來的人口結構挑戰，青年勞動力逐年減少，使整體人力市場競爭愈發激烈，且未來大學入學人數將大幅減少，導致整體勞動市場新鮮人「水池」縮小。儘管國防事務的人力需求相對固定，但潛在分母逐年遞減，使得招募難度日益增加。除了需要與國防部各軍種競爭有限的兵源，民間高薪產業的吸引力亦成為關鍵因素，特別是半導體與科技領域所提供的高報酬職缺，對潛在應徵者具備顯著吸納效應。第一線招募員的經驗指出，過去僅依靠一次校園宣講便能獲得大量學生的報名意願，如今即使投入更多心力與資源，成效也難以與過往相比，反映出人力市場已產生結構性轉變，對海巡署的招募效率與

成果形成壓力，也顯示現行模式需隨勞動市場的變遷進行調整，以維持吸引力與競爭力。

*我在外面宣導時，遇到很多人都想去台積電或科技業工作。他們的工時跟我們差不多，但薪水可能更高，還能獲得配股配息。科技業的待遇不會比軍公教差，只會更好。甚至像台積電外派到美國設廠，很多年輕人不想留在國內，可以轉到國外工作，有些還有外派加給，甚至落地生根。這樣一來，人才就不是短暫流失，而是出現斷層。他們可能在 25 到 30 歲這段期間，直接從服務業轉投科技業，再到國外發展，就不會再回來了。所以，薪資真的非常重要（D1）。*

*學生會拿各種資訊比較；加上台南有台積電建廠，連高中職都被延攬，薪資與出路具吸引力（C1）。*

*現在不繼續念大學的人其實相對少，看最近兩年的出生數，推到 18 年後剛好是大學入學，那時候容量大到幾乎人人都讀得到國立。少子化結果就是能選的人比例越來越低，倒推回來，想要招到我們要的人就更不容易。北中南東與金馬澎各地的招募情況不同，南部較傾向軍警；北部不是不願當，而是工作機會太多、資源集中（Y1）。*

青年世代的就業價值觀呈現多元化趨勢，愈加重視彈性工時、生活自主與職涯選擇自由，使軍職制度中高度紀律與高強度輪班的吸引力相對下降。部分青年傾向選擇工時雖長但責任輕、下班自主性高的工作，與軍職的拘束特性產生衝突。勞動市場的運作邏輯亦逐漸由「職缺挑選人才」轉向「人才挑選職缺」，對海巡署既有招募模式形成結構性挑戰。因應勞動環境與世代觀念的轉變，海巡署需重新檢視並調整招募策略，透過塑造正向職務形象與提升制度彈性，回應新世代對工作條件與生活品質的期待。重點方向包括強化職涯發展規劃、改善工作與生活平衡、以及拓展專業技能培訓等措施，以增進組織吸引力與人力補充的持續性。

*海巡署招募員編制有限，難以深入每所學校，常需透過國防部窗口協調合作，且民間公司、航空業等也在大量徵才，而大學端也積極延攬，故國軍只是競爭者之一。曾聽國防部數據，一年畢業生約十萬人。國防部需求約兩萬。其餘八萬人進大學或就業的選擇，構成大環境挑戰（C1, C2）。*

*以我們現在外島來說，現在最明顯的就是少子化。現在進到學校裡面宣導，班級的人數真的越來越少，越來越誇張，原本二十個現在可能只剩十幾個、二十個，就是減半的概念，這也是一個問題（E1）。*

*假設說他是很想要這份工作，那他可能會願意去別的地方。但他如果只是想要一份工作，也可以去做別的的話，他沒有那麼強烈的意願，他可能就會放棄。我們自己當然會遇到這個（E1）。*

*現在很多服務業，特別是全台灣的服務業，薪水在 40,000 元以上的並不少，或是落在 38,000 到 42,000 元之間。雖然今年海巡署跟著國軍在 4 月 1 日一起調薪，但換算下來月薪大約 50,000 元。如果服務業薪水可以領到三萬八、四萬二、四萬三，年輕人未必會想投入海巡軍職。我最近透過網路行銷，也問到不少年輕人，但大概 10 個裡面有七、八個問完就沒有下文了。我後續再詢問他們是否考慮繼續報考，他們都說不想（D1）。*

*除了國軍與民間企業，海巡署亦面臨其他公共服務部門的人才競爭。例如，警察專科學校近年擴大招生名額，其穩定的公務員形象同樣對高中畢業生產生強大吸引力，進而與海巡署的招募對象產生高度重疊，形成人才排擠效應（F1）。*

*無論是進入校園或在公共場合面對年輕人，我們都切身體會到，許多學校一間間地合併或關閉。我們過去常在南部地區，如台南、高雄、屏東等地奔走，但招生學校數量確實逐年減少（F1）。*

*部分年輕人不在乎薪水多高，只要能買得起 3C、也有時間使用就好。便利商店工作工時長、責任小、下班時間掌握高。以前待遇甚至贏過我們士兵，這兩年調薪後，士兵月薪已達四萬多，不會輸，甚至開始超過，但便利商店吹冷氣、責任輕，下班自由，反觀軍職本質是「役」，也就是「拘束」，規範多，且 24 小時待命，這對偏好上下班制的年輕人吸引力較低（Y1）。*

海巡署在推進招募任務時，除需與國軍及民間企業競爭，亦受到其他公共服務部門與高等教育機構的分流影響。警察專科學校近年持續擴大招生規模，其穩定的公務員形象對高中職畢業生具有顯著吸引力，與海巡署的招募對象高度重疊。對於青年而言，警專提供明確的職涯發展途徑，兼具穩定的工作保障與社會地位，

成為學生與家長普遍偏好的選項。在客觀上造成海巡署於有限青年資源中面臨排擠效應，使其在爭取人才的過程中承受更大壓力，進一步凸顯出招募工作在多元競爭環境下的挑戰性。

*以前一校三千多學生，如今可能不到八百，規模縮水明顯，高中與大學端都面臨招生困境，各方無所不用其極。警專今年招 2,200 名，學生需求很大，若高中畢業即可進警專，很多人會優先選擇，且另有公職體系也持續徵才（C1, C2）。*

*軍職最大的困難是市場幾乎被瓜分光，剩下的潛在對象有限。我們只能透過熟人、親友推廣，陌生開發幾乎不可能。警職的困難則是門檻高，必須有相關學歷與證照，還要通過特考。對很多有興趣的人來說，資格不足是最大障礙（H1）。*

*國防部有時會採取策略性做法，還要顧軍校（受《大學法》規範）與專科體系的招生，現在台灣專科學校越來越少，能留住一所很不容易。對我們來說，士兵條件是高中畢業，服役期間也能利用空大或在職進修取得學歷，這對當事人是好事（Y1）。*

隨著時代推進，青年族群中出現睡眠障礙、高血壓及糖尿病等「文明病」的比例逐漸上升，對軍醫體檢的合格率造成顯著影響，進而壓縮可用兵源基礎。體檢作為軍職招募的首要篩選機制，許多潛在人選因健康指標未達標準而被排除，使招募任務面臨額外限制。另一方面，部分青年因早期健康或其他因素取得免役體位，依現行規範不得重新申請複檢，即使日後恢復健康或具備從軍意願，也無法改變資格，導致潛在人力資本出現長期流失。整體而言，現行體檢制度雖維持公平與一致性，但同時限制部分青年進入軍職的可能性，進一步突顯兵源補充上的結構性挑戰。

*從少子化的話，其實裡面就會有很多「文明病」的人出現，包含你可能有看過一些睡眠障礙，或是你有妥瑞氏症，或是高血壓或糖尿病。這些在軍醫局那一關直接就會篩選掉了。其實你看他的慢性疾病，如果說不是審查得那麼嚴格，你包含糖尿病或是高血壓，這些其實可以用藥物去慢慢控制，或是你的作息調整，其實就會好，但是它沒辦法完全治癒，但是至少是可以在控制的範圍內。但是在軍醫那塊，他直接就想到最後最壞的結果，所以他不會讓你有任何嘗試的機會(B1)。*

*條件放寬也是趨勢。近年體格標準逐步調整，例如色弱不等於色盲，比例在一般人口不低，若全排除，人會更少。現在是「有條件開放，再在分發時避開不適職務」（如需辨色的雷達螢幕或電機線路）。但精神相關病史仍嚴格把關，因為軍中屬武裝團體，安全風險不能承受。原則也與一般國家考試一致，憲法保障工作權，但安全與適任性要兼顧（Y1）。*

(二)社會觀感與家庭態度的制約

社會文化與家庭價值觀對軍職招募的影響深遠而顯著。多數社會與家長普遍將軍職視為高度艱苦與高風險的職涯選項，特別是在少子化的情境下，父母更加傾向保護子女，不願其承擔過度辛勞或危險的工作。臺灣長期受升學主義導向，家長普遍期待子女能持續升學以拓展視野並累積學歷資本，而非在高中畢業後即進入軍旅，致使軍職在青年生涯規劃中的順位顯著下滑。近期因國際局勢緊張，社會普遍對軍職可能涉及戰爭風險的憂慮加深，更加削弱青年投身軍旅的動機，顯示文化與家庭層面的深層觀念，形成一道無形的心理屏障，對青年從軍意願產生長期而直接的制約，也構成提升招募成效必須正視與突破的重要挑戰。

*除了第一點提到的少子化衝擊，也就是整體年輕人口減少，各行各業都在積極招人，目前處於一個普遍缺工的狀況。加上少子化，每個家庭大多是雙薪或小康以上，父母辛苦過來的，會希望孩子能繼續升學，看看外面的世界，這也進一步壓縮了我們的招募對象（B2）。*

*家長其實也普遍對於軍職的這個形象其實沒有很好，然後現在家庭其實都生得少，他也就是家長也不太希望說小孩孩子選擇這麼樣辛苦的工作。我覺得這個都是在我們招募上遇到蠻多的困難點，我覺得就是形象（B2）。*

*近兩個世代價值觀轉變，非得扛家庭經濟的人會以薪資導向，家裡口袋夠的人，可能只是暫時找不到合適工作，進來試一陣子就走。依法士兵最短承諾四年、士官三年、軍官五年，但也常見提前解約賠款離開；有人回家接家業，樣態很多（Y1）。*

軍職在社會普遍印象中多被定位為高強度且艱辛的職涯選擇，導致影響青年對從軍的態度。隨著少子化持續，家長更傾向勸導子女選擇穩定與舒適的工作環境，對軍旅抱持保留立場，即便軍職能提供穩定薪資與發展機會，缺乏家庭支持

仍使青年對入伍舉棋不定。許多家庭成員的勸阻，往往成為青年放棄軍旅的重要推力，顯示家庭層面的影響雖屬隱性，卻具有極大力量，顯示來自家庭的結構性阻力，直接干擾招募工作的推進與人力補充的穩定性，迫使政策制定者必須審慎評估並回應社會文化與家庭價值觀對青年從軍意願所造成的深層制約。

*家長也普遍對於軍職的這個形象其實沒有很好，然後現在家庭其實都生得少，他也就是家長也不太希望說小孩孩子選擇這麼樣辛苦的工作。我覺得這個都是在我們招募上遇到蠻多的困難點，我覺得就是形象。現在年輕人真的就是想要輕鬆賺錢。他們給我們的回饋其實都是這樣，就是讓我們覺得生活型態真的跟以前不一樣，所以現在我們要招募這些新血真的會相對比較困難（B2）。*

*我們與其他分署的招募員交流時，大家普遍遇到的問題：人到底去哪了？即使到了學校，學生也不理不睬。更嚴峻的是，真正有強烈意願想加入海巡的人，也比幾年前少了許多。就業博覽會的情況也一樣。過去只要穿上制服，就有人主動上前詢問；現在我們主動出擊，有些人看了一眼就走了，甚至有人一聽到「軍人」，就立刻說不要，擔心未來會打仗（F1）。*

(三)與國軍體系的資源不對等競爭

海巡署在招募場域與國防部的互動關係呈現出合作與競爭並存的態勢。國防部運用龐大的「睦鄰經費」作為支撐，能夠長期贊助校園活動並提供交通補助，進而強化與教育端的合作網絡，形成穩固的制度優勢。相較之下，海巡署在相同領域缺乏對等資源籌碼，導致多數學校傾向與國防部維持合作，使海巡署在招募過程中能見度受限。再者，國防部掌握「自招統考」與「入伍訓」等核心機制，並透過「國防培育班」建立與高中職校的制度化連結，使其在招募管道經營上更具主動性。校方多數亦將國軍招募中心視為主要甚至唯一的對口單位，進一步強化了資源配置的不對等，壓縮海巡署與校方直接合作的空間，降低在招募轉化上的影響力。未來若欲提升招募效能，必須透過跨部門協調與制度設計，爭取在資源運用上達成平衡，並建立與教育體系更具持續性的合作模式，方能逐步改善招募不利的結構性劣勢。

*國軍以經費支援設備或參訪交通，學校零負擔即可參加，包含培育班或參訪車資等，軍種多能直接支應，學生與學校因此踴躍參與；海巡署缺少對等資源。*

*邀請學校至海巡單位參訪時，交通與膳食費難以協助，常只能請對方以校車自理，無法提供遊覽車等支援。用餐亦多由軍中補助。我方難以負擔（A1）。*

*國軍以資源投入快速建立關係，學校自然傾向配合，還可申請計畫經費。國軍常以計畫方式向上申請。我方難以比擬。只好把握國軍不在場的時段加強差異化說明；同場宣導時不得批評他軍，僅能描述職務差異（A1）。*

*國防部各地區軍團與旅級單位編列「睦鄰經費」，用途彈性且規模可觀，經費可補助縣市政府、里民與校方，例如里民活動中心器材添購即可動用。學校部分，常見「國防培育班」或參訪補助，由軍種直接出資，校方負擔減輕，成為國防部的重要籌碼，我方在此面向相對弱勢（A2）。*

*國軍有專門的招募中心，統籌所有的能量，包括文宣和裝備。招募員耗費的時間和心力都很高，但國軍可以集中管理和統籌。我們則是被分派任務，有業績壓力，但多數花費還是招募員自己本身投入（G3）。*

*早期社會青年畢業人數多，相對好招。一路走到現在，連國防部自己都開始不夠。自從 100 年推募兵後，走到現在，海巡的招募制度是「自招統考」，各單位各自招，考試與報名機制則統一由國防部辦理，考上後的新兵要受「入伍訓」，依《軍事教育條例》，我們也沒法自己辦，所以人是我們招，訓練仍走國防部體系（Y1）。*

*另一個關鍵是「國防培育班」，全台高中職多數與國防部簽約，以社團或課程形式推全民國防教育，他們以社團名義進校、安排課程，學校簽約就有經費，我們若要比照，經費負擔很重，因此海巡較難大規模複製（Y1）。*

部分分署指出，若未經由國軍人才招募中心協調而直接與學校接洽，往往會面臨一定程度的阻礙，反映出制度設計與資源運用上的落差，逐漸成為限制海巡署招募效率的結構性挑戰。在當前人才競爭日益激烈的環境中，海巡署在起始階段即處於相對不利的位置，難以與國軍在同等條件下展開競爭，而此不平衡現象，不僅使海巡署在吸引與爭取潛在人力的效果上受到削弱，也顯示跨部會合作與資源配置需更公平與有效的協調機制，以確保不同機關能在均衡基礎上推動招募工作，提升整體人力資源補充的效能。

*校方與國防部體系對接壓力存在，常傾向先安排國軍，再考慮海巡，偏向警專*

*導向的活動，校方才較可能轉給我們。多由學校表達「唯一對口為國軍招募中心」。北部分署則被要求必須「配站」，不配合就以校方名義婉拒（A1）。*

*海巡最大的劣勢在於我們都跟國軍合併招募，有種「寄人籬下」的感覺，什麼東西都排在最後。我們沒辦法額外凸顯海巡的特色，只能去想其他辦法（D2）。*

*國防部的人進去招募，可能有績效，他們可能會有另外的獎勵等等之類的。所以很多學校是抵制我們，海巡署進他們學校宣導還會抵制。他們會把想說可能他們比較會有績效比較高的學校，他們一定會有重點抓住。這些重點抓住的學校，基本上不會讓我們海巡署經營到（K1）。*

*國防部的招募體系是北、中、南各有招募中心，各地要求不同，北部進校必須經過他們同意。我們偶爾能進同一所學校一兩次，但未必每次都有效果，與地方招募中心唱反調，反而可能進一步被限縮（Y1）。*

(四)目標對象區隔及其價值觀差異

學生族群集中於六月畢業，使第三梯次( 四至五月報名 ) 成為最具招募效益的關鍵時段，其目標規劃宜設定較高水準，以有效掌握人力集中釋出的契機。在地化差異亦顯示鮮明特徵，金門與澎湖地區的在地化比例偏高，反映地方認同與社會連結對招募具有正向作用；相對之下，北部地區因民間工作機會多元且薪資競爭力強，導致招募難度相對增加。東沙與南沙等離島因勤務條件艱辛，不僅降低新進人員報名意願，也使後續的人力輪調安排更具挑戰。整體而言，地理環境與勤務特性對招募成效的影響屬於結構性因素，顯示人力資源策略須同時兼顧時間週期、地域差異與勤務屬性，才能使規劃更具精準性並提升執行效益。

*以整體來看，一定是學校的學生畢業生。中部這個階段真的很明顯。以國軍的招募班隊來說，志願役士兵有八個梯次，中部比較明顯的會在應屆畢業生，從第三梯次到第六梯次。那前面的第一、二梯次，還有第七、八梯次，我們的重點就會在所謂的社會青年，也就是目前在社會上找不到工作，或是想要轉換跑道的那群族群（B1）。*

*我做招募十年，體會是：很難靠「一拳見效」的單一策略。加薪仍需觀察，也要時間發酵。再者，士兵一年招八梯，報名節點對應的受眾不同，上半年在學、*

*離校未久的人少，目標值就不能訂太高；下半年（第三到第六梯）學校剛離校，母群多，目標就可以拉到每梯百人以上。所以近年招募策略、目標值，都依人力市場走勢調整，避免訂得不切實際，第三梯報名在四到五月，剛好銜接高中、大學六月離校，是很關鍵的梯次。(Y1)。*

*北中南東與金馬澎各地情況不同，南部較傾向軍警，北部不是不願當，而是工作機會太多、資源集中。離島在地化比例：金門、澎湖很高；馬祖較低（人口與資源少)。東沙、南沙沒有戶籍居民，補給與交通條件辛苦，輪調與人力運用都要考量返家可近性與勤務公平，同時避免長期在地化造成執法風險（Y1)。*

在招募對象的規劃上，各分署普遍將焦點集中於兩大群體，即應屆高中職畢業生與具備職場經驗的青年。不同背景人員在決策依據上的差異顯著，因而需採取區隔化的溝通策略。高中職畢業生，特別是職校體系的學生，多以務實條件作為考量，包括工作勞逸程度、薪資水準及能否每日返家等生活因素。相較之下，大專院校畢業生或已有職場經驗的青年則展現較高成熟度，更重視薪資的長期競爭力、職涯發展與升遷機會、專業技能的累積，以及工作地點安排的彈性。基於上述差異，若能依照不同群體的核心價值觀設計專屬的招募訊息與策略，不僅能提高溝通效率，亦可增強招募活動的吸引力與轉化效果。

*我傾向鎖定「已服役退伍、具社會工作經驗者」。高中畢業新鮮人穩定度偏低，社會歷練不足，適應期長。具三至五年職場經驗者心態較成熟，進入單位後穩定性高（A1)。*

*如果是社會青年，他可能曾經在外面工作過，想轉換跑道，追求更好的，也會考慮。還有一些想追求薪資收入比較穩定的，也會考慮我們的單位（B2)。*

*如果你要說有差異跟想法的部分，他會分成高中職跟大專院校。高中職的部分，他只考量到他要做什麼，就是講白了，就是這份工作到底「爽不爽」(B1)。*

*台南以高中職為主，大學生確實更迫切找工作，但大四課程少，返校頻率低，較難接觸。就業博覽場合流的大四生也未必到場，常出現「看得到、接觸不到」的情況，綜合評估仍以高中職為主（C1)。*

*職校本身就業導向明確，且職涯傾向就業，且部分家庭背景需要立即就業，加*

*入誘因相對強（C1）。*

*對於現在的年輕人來說，他可能看的不是以後，他看的是現在。我現在過的是，說難聽一點，就是我當海巡署我爽不爽？我可不可以每天回家？我可不可以上班時間固定？（K1）。*

海巡署在招募作業中除重視學歷與體格條件外，更加強調應募者的內在特質與服務動機。核心要求主要涵蓋兩個層面：一是對海巡任務具備高度認同並抱持正確服務意念，以確保在培訓及服役歷程中展現穩定性與持續性；二是具備基本的是非判斷力與紀律觀念，以符合司法警察體系對專業倫理與行為規範的要求。雖然士兵的入門資格設定為高中畢業，但大專及研究所以上學歷者亦可加入，且因海巡工作涉及大量法規與專業知識，高學歷人員通常能更快適應職務需求。招募過程的評估多仰賴招募員透過互動觀察進行，重點涵蓋言行舉止、邏輯思維及價值取向，以判斷其是否契合組織文化與任務屬性。若應募者具備無人機操作、英語或東南亞語言能力等專長，則可作為加分條件，提升錄取優勢與後續專業發展潛力。

*志願士兵門檻是「高中畢業」，專科、大學、甚至碩博都能當士兵。學歷高，後續學習法規與專業相對輕鬆。海巡是司法警察機關，要讀很多法。18 歲高中畢業對法規陌生、社會歷練少、輪班作息難適應，會辛苦一些，但不是不能，只是要有心理準備（Y1）。*

*有沒有共同特質？我會說兩個：一是「認同海巡」；二是基本的是非判斷與紀律觀念，畢竟是司法警察類的特殊公務。專長面向很廣，進來不只有執勤一條路。以無人機為例，這幾年是重點，操作需要手眼協調與空間感，我們評估下士、中士年齡層（含專科畢業即士官）很合適；若要上艦服勤，還涉及證照與海事法規責任。不同勤務對特質的需求不同（Y1）。*

*對我們而言，認同與動機最重要，其次是專長（例如英語、原住民或新住民第二代的母語等）。我們在查緝走私、對外聯繫上，東南亞語言很缺，這些族群加入是加分（Y1）。*

價值觀的差異使潛在群體在職涯期待上呈現分歧，使單一訊息難以涵蓋多元

需求。第一線招募員在與對象互動時，必須展現敏銳的觀察力與彈性的應對能力，以釐清其核心關注點，並依照不同情境提供具體且切合需求的回應，確保溝通具有針對性與差異化。此方式不僅能提升訊息的契合度與說服力，也能有效促進潛在意向的轉化，進一步增強招募成效。專業知識與溝通技巧的靈活運用，是確保招募活動發揮政策目標的重要環節。透過有效回應群體差異化的需求，不僅展現人力資源策略的精準性與務實性，也突顯招募作業在整體政策推展中的關鍵地位，對提升人力補充效能具備深遠意義。

*學生若有海事、海洋事務相關科系者，通常與我們職務較能銜接，而大四學分少，多半不常回校，多利用班週會或通識課為主（C2）。*

*我們的目標其實就是放在應屆畢業生，也就是學生畢業，再加上社會青年，可能剛步入社會想要找工作，或者是要轉換跑道的。所以我們的工作我們在跑的活動，主要是以就業徵才、還有入班宣導為主。其他的部分，我們才會去多找一些可以多曝光的活動配合。主要就是還是學生跟社會青年，想要就業、轉換跑道的為主（E3）。*

*大學生畢業後，能工作的選項就會更多，他的薪資期望又會更高，他可能如果今天他大學畢業，他當然就會希望可能考軍官。我們招募其實補充人力主要是以志願役士兵為主，而高中畢業，他就已經符合資格了（E3）。*

(五)以地面戰為主體的多元招募管道

海巡署的招募策略以實體互動為主要手段，形成以校園宣導、就業博覽會及社區活動為核心的「地面戰」格局，並在有限範圍內搭配小規模與個人化的「空戰」操作。進入高中職與大專校院進行招募宣導，能夠直接面向學生群體傳遞訊息並建立早期認知；參與地方政府與勞動部所舉辦的就業博覽會，則有助於接觸跨區域的青年勞動力，擴大潛在招募基盤；於社區或節慶活動設置攤位，亦能增加能見度並加強與地方社群的交流。多元管道的運用，使招募訊息得以透過面對面的交流方式呈現，增進溝通的即時性與可信度，不僅提升招募成效，亦強化海巡署作為專業機構的形象。

*南部仍以校園深耕為主。我曾長期經營海線學校，當地學生與漁村社群熟悉海巡，海線多有漁民親友，與海巡接觸頻繁，理解度較高。海線學校相對少見其*

*他軍種宣導，我們在該區有優勢；市區學校對海巡認識較少（C1）。*

*即便看過網路資訊，學生仍希望有人面對面解說。教官多握有我們聯絡方式，可直接轉介（C2）。*

*我們就是都去設攤比較多。比如說像監理站，寒暑假我們就會去駕訓班，因為剛好是可能應屆畢業或是剛出社會，他要考駕照，我們就會配合這時間去。那在比如說原住民的豐年祭，最近剛好也是我們也會去設攤（E3）。*

*我們主打的是幫各分署招募。我們會告訴他：「如果你是 18 到 32 歲，考志願役士兵的部分，你可以優先選擇在你的戶籍地轄區的岸巡隊服務」。我們都會帶有興趣的考生去他們戶籍地附近的漁港、安檢所參訪，去參觀一下他未來的工作環境（K1）。*

*我們現在都會自己去跑運動中心，自己設攤招募，招募員會自己去跟各個運動中心聯繫，要自己去打關係，不然誰理你。偵防分署有經營 IG，就是招募這塊，我們是屬於署級的，算是工作組，會發布相關資訊，比較偏向推廣，讓大眾更了解海巡，如果說是外面的人詢問，會比較少（G1, G2）。*

*很多學生對海巡並不了解，我們就去高中宣導，告訴他們除了商船或民間輪機公司外，還有海巡這條路。像台北海洋科大、基隆大學等海事院校，我們會宣導他們的輪機組與航海組學生，讓他們知道可以選擇海巡（H1）。*

海巡署在招募宣傳的策略運用上，雖曾嘗試高鐵廣告、捷運看板及電影院映前宣傳等高成本媒介，但因轉化率有限，使得投入資源與實際效益產生落差，而同仁親友推薦展現最高的成本效益，能有效透過內部人脈網絡建立信任基礎，並進一步激發應募意願。網路與社群雖具備跨地域與快速擴散的優勢，可觸及實體活動無法涵蓋的潛在群體，但海巡署既有官網形式較為傳統，對年輕族群吸引力不足，同時當代年輕人更偏好短影音等新興媒體，而公部門在社群經營上不僅受制於嚴格的審查流程，亦面臨專業資源不足的挑戰，並伴隨負面言論與控管風險。基於此，數位平台多被定位為輔助工具，用以延伸線下宣導與補充資訊。

*網路是入口，關鍵在是否敢講實話。過度包裝帶來負評風險高，網路負評擴散迅速，務必守住誠信底線，避免傷害招募名聲，實事求是較能長久。(A1)。*

*我們中部其實會比較偏向於行動派。因為從網路去經營的話，我相信長官您這邊也知道酸民其實也不少。如果你從網路上面去經營，酸民多的話，就會有連帶的效應出現。你又不能去跟他們爭吵，這樣會變成反效果（B1）。*

*用網路宣傳容易牽涉到規範。之前有網紅因為用網路宣傳，後來被長官說行為不檢。所以如果要走這條路，主管單位必須先訂定規範（G1）。*

*過去也上過廣告：例如公車廣告、高鐵車廂與月刊、月台燈箱、捷運大型看板，不過價格不低。我們有自己的官網，把軍、警、文各種進入海巡的路徑整理清楚，但十年前的網站形式，對現在年輕人吸引力有限，大家滑的是 YouTube、短影音，抖音雖然效果強，但在國內屬管制平台，公部門不能用，只好用 YouTube、Facebook、IG、Threads 等，但年輕人更迭很快，我們不容易完全跟上（Y1）。*

*公部門經營社群有嚴謹的審查流程，任何對外內容都要審，目前媒宣多由同仁自製，缺乏專業團隊，但國防部則可委外、資源雄厚（Y1）。*

海巡署的招募模式呈現線上與線下互補的特徵，其中以面對面的交流為核心，並藉由招募員個人經營社群平台作為延伸工具。部分招募員透過長期經營社群媒體累積信任與口碑，不僅能辨識潛在人選，也有助於建立穩定的招募管道。同時，與國軍人才招募中心、地方意見領袖及學校教師合作，被視為拓展觸角的重要策略，能夠有效擴大接觸範圍並提升認同感。實務操作中，面對面的直接互動仍具高度影響力，能在第一時間建立信任基礎並確保資訊傳遞的精準度。網路與社群平台則發揮輔助功能，與實體接觸相互配合，形成多層次的推進架構，使有限資源在廣度與深度上兼顧，進而提升整體招募效能。綜合觀察可見，海巡署的策略核心仍依賴直接互動以確保說服力與真實性，而網路經營則作為支撐性架構，增強招募工作的整合性與持續性。

*我這裡花蓮區，早期也的確會有這種情況。但因為在地海巡會配合國軍人才招募中心，相處融洽之後，他們也會轉介學生給我們。我們碰到學生想去陸軍、海軍或空軍，我們也會轉介（D1）。*

*像我們的分署這邊是比較像，比如說，我們分署的粉絲專頁。那我們有辦一些活動，還是比較有曝光性、話題性的，我們可能就會發。可是我們主要還是以個*

*人的，比如說跟朋友之間的轉發，或者是我發個限時動態，是真的有一些你接觸不到的人，剛好看到這些資訊就會跟你聯絡，這也是增加我們的招募對象的一個方式，網路還是有一些幫助。(E3)。*

*我們分署有自己的粉絲專頁，會搭配擺攤活動發文宣傳。另外，我們還有一個前招募員，他個人經營的IG帳號做得非常成功，用淺顯易懂的圖文，搭配簡單的文案，將常見問題製作成圖文懶人包，年輕人滑手機看到後，通常都能找到想要的答案，有更細節的問題才會私訊。他這塊真的做得蠻強的（F1）。*

*我是用Facebook跟IG。我會用Facebook跟IG，然後去做文宣，去廣發一些地方的社團。現在很多地方的社團、團購網，或者是「在地生活」之類的社團，會去廣泛地發這些文宣，我們的聯絡資訊放出去之後，剛開始會以為是詐騙，久而久之它就會回饋回來（K1）。*

*我們也我們用臉書「巡艦成就」粉專。去駐點設攤或艦艇參訪時，會把照片與文字上傳，讓大眾知道我們的工作。(H1)。*

*與學校的合作，多半靠各招募員的人脈：家人在學校任教、與教官同梯等，整體而言，我們走的是「單點突破」(Y1)。*

(六)核心招募誘因與形象區隔策略

在高度競爭的人才市場中，海巡署逐步發展出與國軍區隔的招募形象，以展現其獨有的組織優勢。核心吸引力除穩定薪資與二十年退休俸所提供的長期保障外，亦涵蓋勤務內容與生活管理的差異，形成與傳統軍職不同的特色。招募策略以強化制度優勢為基礎，透過勤務安排的相對彈性與生活便利條件，建構具辨識度的職涯選項。此種規劃不僅使目標族群能更清楚理解海巡職務的特性與優勢，也提升其對組織的接受度與認同感。透過逐步形塑差異化的專業定位，海巡署得以在軍職人力競爭中建立明確定位，進而提高吸引與留任的效果，為長期人力穩定奠定基礎。

*無需像三軍那樣長期下基地，營舍開放度較高，工作現場更貼近民眾，類似派出所。家人探視較便利。管控相對彈性，手機可攜，非封閉管理。若生病，依規請假就近就醫，不必一定跑軍醫院（C1）。*

*警大、警專未錄取者，會把海巡視為選項；且軍職 20 年可退，年資規劃具優勢。警職多 55 歲後退休，軍職 20 年制度對規劃型人才具吸引力。我常用一句話：「領軍人的薪水，做警察的工作」。若不適應國防部的軍中生活節奏，海巡會較合適（C1, C2）。*

*我們的薪資福利待遇都是比照軍職人員，我們一樣享有二十年退休俸，我們一樣有水電補助，一樣有就醫補助，該享有的福利待遇都跟軍人一樣，但是我們的主管機關不一樣，這就有差別（E1）。*

*大部分學生對海巡署還是比較陌生。除了我們到高中去宣導之外，通常會配合國軍一起，但他們一聽到「國軍」兩個字，可能就比較沒有太大的興趣。不過，如果我們獨立出來，海巡署自己設一個攤位，學生們會比較了解海巡署跟國軍的不同，因為當學生聽到海巡跟國軍不一樣時，他們對海巡的興趣就會提升（E2）。*

*各地區分署會根據自己的任務特性向學生座談，特別是高中生和大學生，他們對警察相關的工作比較感興趣，因為我們性質類似警察，他們就會詢問這類資訊（G1）。*

*以前我們打過一個 slogan：「把你的未來安心交給海巡」，重點就是強調我們管理較人性化、帶部隊要有同理，不是 20 年前那一套（Y1）。*

在具體誘因設計上，較高的自由度是重要吸引因素之一，例如服役期間手機不需安裝國防部 MDM ( 行動裝置管理 ) 軟體，保留完整功能使用，包括藍牙、定位與視訊等，讓青年在日常生活中感受更多便利。海巡人員無須參與「漢光演習」等大規模軍事演訓，勤務場域主要分布於港區、岸際與船艇，屬於開放空間並與社會大眾互動頻繁，與傳統營區的封閉模式形成對比。因此，海巡工作的定位可以概括為「領取軍人薪資，執行警察任務」，對於傾向避免傳統軍隊高度規訓的青年，提供一條替代性的職涯發展路徑。

*我們的工作環境，我們不像國軍一樣是在營區裡面，我們是沒有圍牆的，所以我們基本上每天的工作就是在外面，面對的是民眾、遊客、船長、船員，所以它不是一個封閉式的場所（E1）。*

*我們不是國防部的單位，所以我們管轄權不在國防部底下。那再來就是我們*

*是我們手機沒有 MDM 管制，這是最大的優勢。對。然後再來，就是作戰演習、下基地這些我們不需要參加，就是國軍的任何的演習，我們都沒有參加（E1）。*

*國軍只要一裝 MDM，他們會鎖藍芽、鎖定位，然後 Apple Watch 也不能戴。所以光聽到可以戴 AirPods、可以戴 Apple Watch，他們的眼睛就會發亮（E2）。*

*海巡署相對而言自由度高，國軍還是傳統的軍人思維，比較封閉。我們像派出所一樣，大門都是開的。所有人的本俸薪資結構都一樣，所以當然會選擇比較自由的單位。我們的優勢會比較高（G3）。*

*第一，海巡允許攜帶手機，不像國軍必須安裝 MDM 系統；第二，勤務性質不同，不需要參加演習；第三，體能標準相對寬鬆，僅要求跑步與游泳達標（H1）。*

(七)內部組織的橫向整合不足

海巡署在招募事務的運作上，目前缺乏具統籌力的中央單位，整體呈現分散化格局。各分署與教測中心皆依據自身配額與績效要求推進工作，使招募員往往以單位目標為優先，而非從全署整體利益進行協調與規劃。整合機制不足導致跨單位間的分工與資訊共享成效有限，部分地區或學校可能出現重複接觸，不僅降低資源使用效率，也增加外部對組織運作模式的疑慮。對校方或潛在對象而言，招募訊息若缺乏一致性，可能影響其對組織的信任與認同。從外部觀察，海巡署的招募策略呈現多元樣貌，雖能展現各單位的靈活性，但在整體人力競爭日趨激烈的情勢下，難以有效展現一致且具專業形象的招募效能。

*常態出現在校園，有助於建立基本認知，空戰資訊量大、干擾多，且其他分署也會投入，邊際效益未必穩定（C1）。*

*空戰與陸戰應並行，最好專人專組負責，分工明確。各分署做法不同，東南沙分署在社群經營上較活躍，但整體缺乏統整（C2）。*

*他們制定了分裂的機制，每個招募員都背負一個招募數，每個分署也都有目標。我今天找到台中的學生，我就會交給其他分署，但推薦人寫誰、成效歸誰，這不是在幫海巡署招生，而是在考量個人績效（D2）。*

*我們的內部機制有很大的關聯，也衍生出大家各自為政的狀況。為了讓績效好，我甚至會跑到台中、屏東、高雄去輔導學生。我覺得這對招募員來說是非常*

*不友善的職場（D2）。*

*我們就是各做各的事情，而且我覺得還是會就是現在情況比較好，因為現在有輔導人跟推薦人的部分，以前沒有的時候，真的是廝殺的很嚴重（K1）。*

*我們沒有跟國軍人才招募中心配合，多是自己開發新的學校。因為有些學校早已被其他分署長期經營，我們只能找新的，我們不會知道其他分署是否已接洽過某個單位，橫向溝通不足，導致資源浪費。(H1）。*

相較於國防部設有權責明確的「國軍人才招募中心」統籌規劃與資源分配，海巡署的招募運作呈現分散化格局，橫向聯繫機制尚待強化。第一線招募人員往往依靠個人人脈推進工作，缺乏跨單位協同合作，導致組織難以充分發揮整合效益。分散化模式在一定程度上影響有限資源的配置效率，也使招募策略的專業性與一致性受到挑戰，進而影響組織在整體人力市場中的競爭力。為提升效能，未來可考慮建立統籌與協調平台，透過資訊共享與資源整合促進合作，並在全署層級上形成更具系統性的招募布局，以確保組織能在多元競爭環境中維持穩定的人力補充。

*我們海巡的招生能不能變成「一個拳頭」。這個拳頭來負責統籌，然後再將招募資訊丟給各縣市，不要讓招募員舟車勞頓到處跑，這樣各縣市的招募員就能專責輔導學生（D2）。*

*我們要整合我們自己海巡的招募能量，我們應該獨立出來，我們要有自己的招募站、我們要有自己的招募中心，我們不是在依附在國軍體制下面，再藉由各個地區的招募員，我們去負責自己的轄區，但是統一的對口不再是各個分署，而是招募組的頭，那他當然會有成效分配到各個縣市、各個招募組去做，那這樣子就不會變成多頭馬車。(E1）。*

*以前就希望海巡署可以成立一個像國軍招募中心一樣的單位，來統整全台的招募人員和管理（G3）。*

*基本上它看的畫面很好，就是覺得說喔，這間學校給你，然後說可是重點是這間學校的從軍率就是不高，他會讓我們。所以我們海巡署有很多的招募員，都是讓自己就是想辦法找關係，把關係打到學校裡面，不要經過教官，去經營老師、*

*主任，然後去略過教官室的部分才能進入到校園（K1）。*

*我們在全台灣的全台灣有 12 個海洋驛站。我們全台灣有 12 個海洋驛站，那如果說把這 12 個海洋驛站全部利用起來，我覺得或許也會可以是，就是讓各分署的招募員可能在每天或者是在不定時的時候去那邊駐點，然後把這個廣告打出去，那廣告打出去之後，如果說各地區的人有想要了解海巡的話，可以到我們（K1）。*

(八) 高離退率對招募工作的反噬效應

招募困難與人員離退率偏高往往形成一種交互作用，導致人力穩定性難以維持。當新進人員未能長期留任，不僅使招募投入的成本與心力難以轉化為持續效益，也增加現職人員的工作壓力，進一步提高其離退的傾向。不少新進人員在進入職場後，發現勤務型態與休假制度與招募階段所理解的內容存在差距。例如，「值四休八」在制度設計上具備規律性，但在實務運作中，休息時段仍可能被指派額外勤務或雜務，使得實際休息時間受限，顯示心理落差不僅削弱人員對制度的信任感，也使工作滿意度受到影響，進而對留任意願產生負面作用。

*長官常以「人力足夠」觀點檢視，但實際一線被持續抽人支援，導致外散宿等政策「看得到、做不到」（A1）。*

*只要接近滿編，隊部較能彈性運用人力，外散宿政策才能落實，外離島多為在地員額，編制接近滿編，推動相對容易，北部多數單位編現率不足，實施困難(A2)。*

*我們用很快的速度把人力缺口補足。那補足之後，他們現在就是會開始去討論，說我是不是要開始「重質不重量」。當開始重質的時候，他們這些進到海巡署工作的人，他就會開始反向地去想，當初招募員是怎麼跟我講的？他就說：「我可以值四休八，我工作四小時，休息八小時。」但是實際上，我可能下勤後，長官又要叫我做什麼，我根本休息不到八小時。他就反向開始有點腦補的概念，就是說「你們騙我進來」之類的（B1）。*

*友善職場讓同仁留得住，缺額就不會擴大，自然減少招募壓力。環境好，意願自然來。(C1)。*

*我建議用於改善老舊營舍與安檢所設施。許多建物 20－40 年以上，僅做耐震補強，漏水與結構問題影響同仁工作與生活品質。需要整體翻修。以高雄為例，*

*警察局新建完成，我方相鄰安檢所仍在使用老舊建物。打造「友善職場」能提升留任，帶動口碑招募（C2）。*

*離退是主要原因，而不是招募成效不好。我們每年都有招到人，但為什麼人一直補不滿？這是入不敷出。當你的政策和管理方式不對，人就留不住。以前有義務役，工作沒那麼累，壓力沒那麼大，所以大家願意留下來。但現在少子化，士兵要做的事情變多，當然留不住。(G1)。*

*海巡多數一線單位是輪班、勤（4）休（8）的勤休制度，八小時又常被分成兩段，和一般「8 上 16 下」不同，這對年輕人的吸引力較低（Y1）。*

海巡署在基層人力配置上的不足，使「擴大外散宿」政策推行受到限制，難以全面實現正常上下班的生活模式。對於重視生活品質與工作平衡的年輕世代而言，無法獲得穩定作息與自主空間，往往成為影響留任意願的重要因素。當制度設計與實際執行產生落差，現職人員容易對工作環境產生不滿，並透過口耳相傳形成負面觀感，顯示經驗分享會直接影響潛在報考者的判斷，使其在考量職涯選項時傾向迴避軍職，進一步降低招募效果。從人力資源管理的角度觀察，政策推行的完整性與基層人員的感受息息相關，若無法兼顧兩者，將難以在長期內有效維繫組織的人力穩定性。

*年輕族群傾向上下班制度、生活機能、住宿品質等。我方城市據點條件差異大，難與部分軍種比擬。還有派補地點的不確定性，無法像國軍保證特定營區，對我們較為不利。住宿、設施、上下班型態等也是民眾關切。我方據點分散且條件不一，難以全面比齊（A2）。*

*因為小朋友可能原本進來說軍人都是不能上下班，可是當今天陸軍，他願意開出這樣的條件的時候，那其實相形比較，那我一樣從事軍職，那我為什麼不去有上下班的單位？這是最大的弱勢（E1）。*

*最大的挑戰是「上下班」制度。雖然我們有推動「全面外宿」，也就是在沒有勤務時可以回家，但這個制度卡在人力的限制。一個單位的備勤人力必須達到二分之一或三分之一，但像最小的安檢所可能只有五六個人，根本無法達到這個標準，這讓我們在招募時，很難明確向對方承諾可以上下班。(F1)。*

*年輕人最在乎的問題。他們不希望一天二十四小時都待在同一個地方，即使只是外出買個雞排、逛逛市場，他們也覺得可以喘一口氣（F1）。*

*國防部部分單位推「外散宿」，更貼近一般上下班；但海巡的勤務特性（雷達監看、紅外線偵搜、安檢登檢等）很難一口氣「扎扎實實」連上八小時，也不可能整天在外巡邏，必須穿插強度與內外勤，兼顧人性與安全。這是我們與國防部在競爭上比較吃虧的一點（Y1）。*

(九)現行宣傳素材的目標對象

目前的官方宣傳影片與廣告素材，與軍職人員實際招募目標存在落差。現行素材多著重於特勤隊行動、艦艇查緝或警職勤務等場景，雖能引發大眾關注並營造強烈視覺效果，但與新進軍職士兵主要服務的岸巡隊日常勤務差距明顯。此設計在實務上產生兩個挑戰，一方面，無法充分呈現基層軍職的真實樣貌，導致招募員在校園宣導時缺乏合適素材；另一方面，可能使潛在報考者對軍職工作形成偏差期待，在入職後出現落差感，影響工作適應與留任。部分招募員指出，必須額外花費時間解釋與澄清，增加溝通負擔。基於前線觀察，建議未來宣傳內容應更多聚焦岸巡隊的日常勤務，以真實案例呈現軍職工作，使宣導資訊更具說服力與實務價值。

*我觀察近期廣告並未聚焦軍職，多以特勤隊或其他內容呈現。若要我們招募軍職，卻要求播放偏向警職的影片，容易誤導。進校宣導時還得再解釋：「畫面為特勤隊，並非軍職日常」。持續輸出錯誤訊息，社會認知自然偏差。進校播放不相符的素材，導致學生對工作內容產生錯誤想像。必須額外花時間澄清與說明，影響招募溝通效率（A1）。*

*軍職在岸上與一般勤務的樣貌較少呈現，與民眾接觸頻率更高，宣傳卻不足，多數影片未對應新進人員可能進入的單位，雖有話題性，但欠缺「日常職務」的真實面（A1）。*

*該類影片較著重形象提升，對招募轉換的助益有限。聚焦小眾、專業人力，缺乏基層工作全貌的介紹。過往仍有其他素材，但近期推出的對招募轉化效果較弱（A2）。*

*我們也希望分署可以斥資製作一個專屬海巡署軍、警、文所有單位的影片。現在各分署都自己製作影片，很可惜。所以我覺得在整合上，我可以理解沒有經費，但與其把經費這樣灑下來，為什麼不統整起來做一個大家都能用的東西（D2）。*

*我們不會拍相關的影片，但影片的部分還是以中心或海巡署發的，或是海洋委員會他們製作的影片為主，我覺得他們的影片做的，其實我真的很想要建議，可以拍一點實際的，就是像岸巡隊。海巡署的廣告，卻都是放一些警職的東西，那對我們招募員好像一點用都沒有（K1）。*

(十)整體招募資源需求

海巡署在提升招募成效方面，需同時著眼於制度設計、資源配置與內部管理三個層面。制度面向中，最突出問題在於缺乏中央統籌機制，導致招募權責分散，各分署多以單位利益為優先，形成各自為政的局面。受訪人員普遍認為，若能比照國軍設立專責的中央招募單位，將有助於集中規劃與統合運作，不僅能整合有限資源，也能避免重複投入或產生內部競爭。透過集中化與制度化的設計，跨單位合作效率可望提升，對外展現的招募策略亦能更為一致與專業，進而增強組織在人力市場中的整體效能與形象。

*我的建議是應該統合各個分署的招募組，我們應該成立為一個獨立的一個海巡招募，那再藉由各個地區的招募員，我們去負責自己的轄區，但是我們統一的對口不再是各個分署，而是招募組的頭。每一個新訓中心、每一間醫院、每一間學校，我們都可以統編一個名冊，那負責的人員，他可以更好的管制，那統的回報成效跟相關的作業給招募組的頭，對我們統一來做，變成我覺得這樣是最好的方式（E1）。*

在招募政策的討論中，有意見指出可考慮將海巡署納入 ROTC( 大學儲備軍官訓練團 )體系，作為軍官培育的重要途徑。透過與大學合作設立課程與訓練機制，不僅能吸引對公共服務與國防事務有高度興趣的學生，也可形成穩定且具品質的人才來源。ROTC 制度結合學業與軍事訓練，使學生在完成學位的同時逐步累積專業知能與組織認同，降低日後進入職場的適應成本。若能將海巡署納入體系，將有助於拓展軍官來源結構，提升人員素質，並在長期發展中為組織培養具備專業背景與領導潛力的核心幹部，強化整體人力資源基盤。

我認為最直接的方式，是將海巡納入 ROTC（大學儲備軍官訓練團）的選項。*現在的 ROTC 課程沒有海巡選項，如果可以加入，就能吸引更多有志升學的學生，讓他們畢業後能直接成為軍官（F1）。*

在資源配置層面，前線招募人員普遍主張應增加差旅費補助，以支應頻繁的校園與社區宣導行程，減輕交通支出對基層人員的負擔。另一方面，設立招募績效獎金被認為能有效強化工作動力，藉由具體的獎勵機制，使第一線招募員在達成或超越既定目標時獲得實質回饋。此舉不僅能提升執行任務的積極性，也有助於塑造正向循環，使招募工作更具持續性與穩定性，進而增進組織在整體人力補充上的成效。

*招募員差旅普遍不足，常自掏腰包應付移動與拜訪成本，若跑量高，每月自付超過一萬五不罕見，經費被刪，仍須完成 KPI，只能設法自行吸收，若能提供對等支持，招募員意願與成效都會上升（A1）。*

*國軍招募員尚有福利站禮券等支持，我方要求雖未到「每日回報、開勤前會」的強度，但差旅仍偏緊，常需自備小物吸引學生，多數為自費（A2）。*

*各分署每個行政單位的差旅費預算，是被看緊的，那每一個招募員相對就會被限制他的行程距離，你的差旅費，其實是沒辦法滿足所有的招募員。他們要開 30 公里以上，才會補助你一公里 1.7 或 1.8，就是一塊多。因為這些其實我覺得海巡署對我們自己的招募員沒有那麼的照顧，那油錢包含了車子消耗，或是在交通上面可能有一些維安因素，這些都是招募員要自己去承擔的。(B1)。*

*除了差旅費這塊，就是希望招募員可以列入一個「專業加給」，因為你招募員是代表單位去介紹你這個單位的特性跟任務。你也是屬於第一個跟民眾接觸的窗口，當然你講出來的東西我相信它也是屬於一種另類的專業的東西。(B1)。*

*差旅費可能要調高，因為我們有時去外縣市新訓中心，甚至需要過夜，經費會有不足的情況（D1）。*

*我們出差都是自行開車，但公務車不好申請。自用車的油資補貼，一公里只有三塊錢，加上停車費，根本入不敷出。我們自掏腰包，回到單位卻常被其他同仁說「在外辦公很輕鬆」，但招募成效不好時，又會被長官責罵。這讓我們招募員感*

*覺非常不受到重視（F1）。*

*我們今年旅費連雜費都沒有，我們只有交通費而已。所以我們基本上就已經很低了，我們出去還要吃自己，然後北部的，不要說北部，就是其實它就是這樣，在跑的時候會有相對的停車費的問題啊，或者是可能某一些會需要什麼東西，我們基本上都會自己支出。對啊，所以其實招募員非常非常的花錢（K1）。*

公關與文宣品的經費配置在招募策略中具有關鍵作用。若宣傳活動能搭配實用且具吸引力的物品，不僅能提升活動的辨識度與能見度，也能在互動過程中增強參與者的投入感，透過具體物件的傳遞，潛在對象對海巡署的印象將更為深刻，進而促進雙向交流與信任感的建立。適切的文宣資源配置，不僅能擴大宣傳效益，也能在潛在應徵者心中留下正向形象，對提升招募工作的有效性與持續性具備實質貢獻。

*國軍每年製作月曆、桌曆等文宣，拜會學校時均能贈送。我方資源有限，多仰賴自製品支應，國軍招募員尚有福利站禮券等支持（A2）。*

*我會用於「禮品與公關品」，強化與老師、導師的互動。現行國軍逢節常備禮盒，關係經營更有利於進班宣導。現有資源不足，覆蓋面有限（C1）。*

*在公車上面打我們自己的廣告。我覺得這是最快、大家可以看到的流動的廣告。或者是比如說一些公車站或者是捷運那邊，那種電子看板，直接把招募資訊的一些廣告貼在上面，因為大家走動的次數多（E3）。*

*我說真的，講難聽一點，我們要花很多自己的錢去打通這些關係，你想要經營這個點，像我就是像我自己本身去，就帶著飲料、帶著吃的，或者是一些禮物，過去拜訪人家去長期經營，他才願意讓我們去駐點。真的，我覺得真的就是這樣子。所以我覺得招募員其實我覺得真的招募員蠻花錢的（K1）。*

*我認為應該放在實用性高的文宣品，例如口哨、手機配件，或能掃描 QR code 直接連到招募網站的小物。這些比傳統 A4 傳單或三折頁更有吸引力（H1）。*

海巡署的勤務特性與民眾生活高度交疊，任何疏失都可能被即時拍攝並經由社群媒體迅速擴散，對第一線同仁造成持續性的心理壓力。若勤務制度能導入更具彈性的調整措施，將有助於增強招募的吸引力並改善人員滿意度。組織文化中

的領導統御模式亦直接影響留任率，若能營造支持性與尊重性的管理氛圍，將有助於穩定人力。更為根本的策略在於優先投入基層單位的營舍改善與生活設施升級，提供安全且舒適的環境，建立友善職場，讓同仁能專注於專業服務。當基層對生活條件的滿意度提升時，留任意願將同步增強，人力結構也能逐步穩定，並減少對新進人員快速補充的依賴。從長期觀察，透過持續改善勤務制度與設施條件，不僅能形成良性循環以降低流動率，也能有效提升海巡署在人才市場中的競爭優勢，確保人力政策的永續發展。

*需要整體翻修。以高雄為例，警察局新建完成，我方相鄰安檢所仍在使用老舊建物。打造「友善職場」能提升留任，帶動口碑招募。友善職場讓同仁留得住，缺額就不會擴大，自然減少招募壓力（C1, C2）。*

*我希望可以花在我們同仁的生活設備上。我個人比較傾向長期經營。這筆錢花在同仁身上，如果他們對單位有歸屬感、認同感，那我們招生就不需要那麼辛苦，因為他們會推薦親友加入。所以我個人覺得，你把單位同仁照顧好，花在他們身上的錢，會比花在文宣簡章上的效益更高。如果這兩個可以搭配，我們真的可以事半功倍（D2）。*

*以前人多，有同僚可以分擔壓力，現在可能一個安檢所只有一兩個人，壓力無法排解，當然寧願賠錢離退。所以主要應該探討的是為什麼流失率比招募高。我雖然不是基層招募員，但我們接收到的狀況就是這樣（G1）。*

*要長久有效，我認為還是要從「內部」調整，特別是「勤務」，但勤務單位要考量整體安全與任務承載，調整不容易。年輕人最在意的，除了待遇，就是管理與帶人的文化，有的單位帶人帶心，大家想留下；有的單位流動率高。領導統御是門藝術，不是大聲罵就好。現代年輕人不能用老一套（Y1）。*

參、 離退原因分析

一、人事專員訪談說明

本研究團隊於 114 年 8 月 19 日至 9 月 22 日進行視訊與實體會議訪談，涵蓋海巡署的主要單位，包括署本部、北部分署、中部分署、南部分署、東部分署、金馬澎分署、東南沙分署、偵防分署、艦隊分署與教測中心，旨在掌握軍職人員離退的現況與挑戰。訪談由車成緯博士主持，重點聚焦在人事專員的第一線觀察

與操作經驗，進一步蒐集制度運作、人力補充與差異化策略的資料。離退原因並非單一因素所能解釋，而是個人需求、組織制度與外部環境交互影響的結果。藉由離退動向呈現多元且具層次的特徵，彰顯政策規劃與資源配置必須更為精準，以有效降低人力流失並提升組織的穩定性與韌性。

**表 5-4　離退原因之深度訪談受訪名單**

| 編號 | 性別 | 軍階 | 工作單位 |
|---|---|---|---|
| L1 | 男 | 少校 | 北部分署 |
| L2 | 男 | 士官長 | 北部分署 |
| L3 | 男 | 士官長 | 北部分署 |
| M1 | 女 | 文職 | 中部分署 |
| M2 | 女 | 上士 | 中部分署 |
| N1 | 男 | 士官長 | 南部分署 |
| O1 | 女 | 上尉 | 東部分署 |
| P1 | 男 | 文職 | 金馬澎分署 |
| Q1 | 男 | 中校 | 東南沙分署 |
| R1 | 男 | 中校 | 偵防分署 |
| R2 | 男 | 士官長 | 偵防分署 |
| S1 | 女 | 少校 | 艦隊分署 |
| T1 | 女 | 士官長 | 教測中心 |
| Z1 | 男 | 文職 | 署本部 |
| Z2 | 女 | 少校 | 署本部 |

二、人事專員訪談分析

(一)離退樣態的階級差異

海巡署軍職人員的離退情況呈現明顯的階級差異。志願役士兵的流動率最高，離退多與個人因素相關，特別是年輕士兵因經濟壓力較輕，更傾向追求生活自主與個人權益，一旦對勤務環境或制度不適應，往往會迅速選擇離開，造成基層人力補充持續面臨壓力。士官群體展現較高穩定性，晉任後多傾向持續服務，直至符合月退俸資格，顯示出長期留任的趨勢。綜觀不同階級，士兵的流動性明顯高於士官，而士官則因職涯保障與升遷機會具體明確，形成穩定特徵，反映其職涯

選擇動機存在差異，也揭示組織在人力規劃時，必須針對不同層級設計差異化措施，以增強留任意願並維護人力穩定。離退現象的階級化特徵顯示基層士兵在人力資源管理中的關鍵性，亦為未來政策設計與資源配置的重要焦點。

*軍、士官的稱為「提前退伍」，士兵則稱「不適服」。就人數而言，士兵離退仍占大宗，多數屬「社會新鮮人」，沒有工作經驗，入伍後常覺得勤務繁重，團體生活不適應、要學習的內容多、壓力大、還有輪班導致日夜顛倒，以及先前提到「外散」難以落實等，都是他們考量離退的主因（L1）。*

*分署離退率最高的是志願役士兵，平均每月約五人辦理或提出意向。士官多屬「滿意願期間」或臨時轉念，平均約三個月出現一件。軍官離退多因達最大年限或法定服役期屆滿。(M1)。*

*士兵招募量最大，因此離退件數也較多，但能升任士官者，多半更穩定，多數同仁在是否留任時，會考量管理方式與升遷制度。薪資福利具保障是優勢，但升遷管道相對單一（O1）。*

軍官群體的離退率長期維持在低水準，主要與屆滿法定或最大服役年限相關，中途提前退伍的情況相對罕見。與士兵及士官相比，軍官的離退多源於內部組織因素，由於其職涯發展結構與制度設計具備高度穩定性，服役意願與持續性普遍較為一致，留任行為多受制度性保障與職務責任所支持。軍官群體的穩定性不僅確保組織運作的延續，也強化領導層的持續性，對長期戰力的維繫具有關鍵作用。同時，軍官相對穩定的留任狀態，亦突顯出士兵與士官在流動性上的差異，使基層人力補充問題更形迫切。由此可見，軍官群體的低離退率有助於鞏固高層架構的穩定，但政策規劃仍需聚焦於基層人員的留任支持，以平衡不同階級間的人力發展需求，確保人力運作的完整與持續性。

*軍士官，年紀相對稍長、思考較成熟，離退率明顯較低，他們多會先評估個人生涯規劃再提出申請，且通常已安排退伍後的工作與發展；較少出現像士兵那種「勤務重、不適應日夜顛倒、覺得被招募誤導」等說法（L1）。*

*一般來說，士官最能久留，因為軍官相較士官，職務變動很大。為了升遷與歷練，常在單位間異動，甚至必須外縣市調動；若無法承受頻繁輪調，就會提前或*

*屆期退伍。士官通常在同一單位待很久（N1）。*

*士官離退很低，與士兵情況完全不同，通常會做到 20 年以上，符合領「月退俸」資格，軍官離退率更低（P1）。*

*軍官的離退率其實不高，大部分還是集中在士兵與士官。因為我們單位特性較特殊，人員大多透過輪調來島上服勤，原本在本島安檢所已習慣較民間化的模式，突然到東南沙屬於戰備單位，生活與任務完全不同，加上離家遙遠，容易造成適應不良（Q1）。*

*軍官升遷管道暢通。分署多數職缺都能到少校；而且只有少校服役滿 20 年才能領終身俸，所以在偵防分署升到少校、領終身俸不是問題（R1）。*

*軍士官的離退很少。中心比較像「跳板」，多數不是離職，而是結束中心任務後，轉回戶籍地或去更合適的單位（T1）。*

*有些人不會把「為了小孩」寫進正式離退原因，但晤談時就說是回家照顧，也有人因配偶無法接受「聚少離多」，強烈要求其退伍。總之要看身分與情境，每個人退伍的故事都不一樣，但軍官離退原因較多是內部因素（Z2）。*

(二)新進士兵的離退高峰與動機

新進士兵的離退行為呈現兩個顯著高峰，其中第一波多集中於入伍未滿三個月的階段，離退原因主要來自青年對團體生活、勤務壓力及軍事化管理的不適應，特別是在工作時間安排上缺乏自由與彈性，被視為最常出現的影響因素。部分人員在面對高度規範的作息與任務要求時，感受到生活品質與個人自主性受到限制，進而降低持續服役的意願。同時，不少新進人員即使需要支付違約金，仍選擇提前退場，顯示初期適應困難對留任意願的衝擊甚鉅，顯示新兵教育、心理輔導及勤務調適的重要性，若能在早期階段提供更完善的支持措施，將有助於降低離退率並提升組織的人力穩定性。

*士兵離退仍占大宗，多數屬「社會新鮮人」，沒有工作經驗，入伍後常覺得勤務繁重。海巡屬執法機關，但新兵未受完整專業訓練，下單位後在生活與工作上都易感不適，多數人並非主要因薪資或長期職涯規劃，而是單純覺得壓力過大、想盡快離開。多數人不太在意是否需賠償，因為可能由家裡負擔；他們主要考量*

*是環境是否符合期待、自己是否能適應（L1）。*

*調查表先問離開動機源自個人抉擇或家人建議，多數為個人抉擇，影響因素共有二十一項可複選，最常被勾選的是「工作時間缺乏自由／彈性」，其次為「長期日夜輪值，身心負荷困難」(M1）。*

*士兵因年輕，覺得三班輪很累，對命令的壓力或環境不適應，就會直接選擇退。大約在入伍 1 年左右會出現不適應的情形，若招募階段就充分讓考生理解海巡工作的樣貌與負荷、建立心理準備，離職率會降低；若這段做得不夠，進來後面對輪值、站哨，且值勤後還要留在單位處理業務，就會覺得撐不住，轉往外界更自由的選擇（N1）。*

*依規定未滿三個月，若提「不適服」也可離退，但須賠一筆款項給國家，不少人寧願賠也要離開，這群人多很年輕，多為高中畢業，對民間勞動條件與海巡福利缺乏比較基礎，不知道其實我們福利優於不少小型公司，他只感受到「工作辛苦」、「時間不彈性、不自由」，多在三個月內就選擇離開（P1）。*

*士兵年輕、負擔較少，沒有小孩、父母也還年輕，他們此時更重視個人權益與自由，因此更乾脆地選擇退伍（Z2）。*

第二波離退高峰多出現在服役七個月至一年之間，該階段的新兵已完成初期訓練並進入獨立作業階段，隨之而來的工作壓力與責任感逐漸提升，使部分人員在克服早期適應挑戰後，仍選擇提前離開。相較於初期因生活不適應而退場，此時的離退更多反映出對職務負荷與長期發展規劃的考量。部分人員在經歷實際勤務後，意識到職涯期待與現實環境的落差，進一步削弱持續服役的意願，顯示中期留任挑戰與初期適應問題同樣關鍵，強化在役支持措施與職涯發展規劃，成為提升人員穩定性的必要方向。

*第二波不適應約在七到八個月後，前三個月屬學習與雙人勤務期；滿三個月進入獨立作業並可能承接業務，壓力上升。義務役轉服者較易於三個月出現退意；志願役考選者多在七八個月（M1）。*

*第一個高峰常出現在成功嶺入營第一週；第二個高峰在入隊後約三個月，學科、夜勤與工作要領同時進行，壓力上升。經驗顯示早期撐過三個月後多能穩定；*

*近年需延長適應期至半年，若過半年仍不合適，下一波多在一年（O1）。*

*本島過來的人到這裡不適應，原本在島上的人若要回本島也不適應，兩邊都存在落差。這也是造成離退的重要原因（Q1）。*

(三)輪班制度對生理與心理的衝擊

輪班制度被視為影響離退行為的重要結構性因素。第一線安檢所普遍採行三班制，對人員的生理時鐘造成高度干擾。雖規定同一深夜班別( 02:00-06:00 )不得連續超過三日，以維護公平性，但實際上卻導致勤務班別頻繁更換。人員在剛適應夜班作息後，便需再次調整為日班，長期下來易引發睡眠障礙與心理壓力。部分離退人員指出，即使能完成工作任務，身體仍難以承受日夜顛倒的長期消耗。輪班亦帶來健康風險，部分人員因檢驗結果顯示肝功能異常或相關健康指標失衡，而無法通過定期體檢，被迫離開職務，顯示輪班結構對人員留任與健康維護具有深遠影響，顯示改善勤務安排與健康支持措施是提升留任率的重要方向。

*三班輪值適應，因人而異。理想上有兩種做法：一是收假後固定同一班別到放假，避免時差問題，但這會衍生公平性（長期熬夜）爭議，因此目前仍採輪班以求公平，有人能適應，有人覺得身體負擔過大（L1）。*

*目前輪班有硬性規範，同一班別最多連續三天，之後必須轉班，導致短期內日夜顛倒，睡眠不穩定，許多人對此難以適應，即便工作內容可勝任，身體仍感負荷，多數人能接受特定時段，但不易接受高頻轉換。早期為避免「老兵固定分配輕鬆班」而制定輪換規則，雖達成公平，卻帶來作息傷害。(M1)。*

*安檢所士兵多為 18 歲上下的新進人員，對「駐勤、輪班、獨立作業、不得返家」的制度適應較慢，容易萌生退意。若談制度精進，建議檢討輪班規範，降低高頻轉換對生理時鐘之衝擊（M1）。*

*三班輪值造成生理不適、工作壓力與家庭壓力。年資較長的同仁，可能因身體或家庭因素(在安檢所值勤不易兼顧家庭)而退；三班輪值也容易讓身體出狀況，能適應的就留下，無法適應的就會另尋出路（C1）。*

*安檢所不可能關門；各地漁民作息不同，勤務無法一體適用。基層反映多，但大環境難改。更實際的壓力在於值勤之外是否仍被指派大量雜務（如刷油漆、割*

*草、廳舍整理、應付督導等），若休息時間被切割，精神負荷就會上來（C1）。*

*許多單位三班輪調，晚班最多連上三天；不少人不適服原因寫的就是「無法接受三班輪調」（G1）。*

*如果輪值有規律，生理時鐘還能調整，但我們同時要求勞逸平均、各類勤務平均分配，還要配合專案、補休，排班就容易一會兒晚班、一會兒白班地跳（Z1）。長期如此，若又是大寢室，休息品質更差（Z2）。*

*我覺得最該優先改善的是勤務制度，特別是輪值方式，這部分應該重新評估與調整。因為勤務型態直接影響到招募與留任，但要推動改革並不容易（Z1）。*

*以新進士兵為例，他們多半沒有輪班經驗，以前可以一覺睡滿 8 小時，因此有些人報到後 3 個月就提「不適服」，認為自己無法適應輪班，生理時鐘與內分泌都受影響。有些個案很明顯，剛進來時皮膚狀況不錯，但來找我晤談時，臉上長滿痘痘，一看就知道作息失衡（Z2）。*

(四)勤務負荷與人力不足的惡性循環

第一線單位的人力不足與高離退率交互影響，逐步形成惡性循環。多數安檢所的實際員額（編現比）未達編制標準，使現職人員需分擔超額勤務，常出現一人需承擔一點五至兩人工作量的情況。過重的負荷不僅縮減休息時間，也進一步提升離退傾向。當人員流失後，缺員問題更趨嚴重，留任者承受更大壓力，導致新一波離退潮再度發生，不僅削弱單位的運作效能，也對政策推動造成限制。例如，「擴大外散宿」原意在於營造更友善的勤務與生活環境，但因備勤人力不足，往往難以全面落實，顯示基層現實與政策規劃間的落差，而補充人力與提升勤務分配彈性是改善招募與留任狀況的重要環節。

*招募與離退兩者交互影響，招不少，但退的也多，造成淨增加有限、人力成長偏慢。例如某安檢所編制需 40 人，實有 30 人，那少的 10 人工作量就要由 30 人分攤，等於一人做 1.5 人的工作（L1）。*

*新任務常須「從一線抽人」去受訓與執行，而一線被抽走後，補進來的又是新人，現場戰力落差與訓練成本提高，形成循環（L1）。*

*以安檢所為例，多數編現比都不足；其實各軍職單位現在普遍都缺人，人少造*

*成惡性循環：工作更重→離退更高→更缺人。補進來的人不少，但仍補不滿編，短期看仍難解（N1）。*

*基層反映多，但大環境難改。更實際的壓力在於：值勤之外是否仍被指派大量雜務（如刷油漆、割草、廳舍整理、應付督導等），若休息時間被切割，精神負荷就會上來（N1）。*

*因為其他單位人力吃緊，不太可能大量放人給我們。基層更缺，所以基於「橫向平衡」，放人通常「有條件地放（外散宿）」，為求公平，不可能所有人力全部放，會引起爭議。我們也可能缺幾十人，但其他分署可能缺幾百，會優先補他們（R1）。*

*我曾任副所長，規定一天至少 6 人在營，但實際有時只 4 人（含我），我常連班站滿 8 小時，清晨 4 點起床站到 0–12 點，這種缺口才是離退主因。有人提過將「警職」補到安檢所，但法規與勤務型態差異（警職上下班 vs. 軍職值勤留守）會引發公平爭議（T1）。*

*在製造業等民間大企業，輪班型態很多，有長早、長中、長夜，也有中晚互輪。有的人家中需要，就固定某一班，重點是母體人數夠才排得出彈性。若安檢所只有 5 到 10 人，就難以滿足每個人的固定班偏好，勢必得平均勞逸（Z1）。*

*值休時還被叫去送公文、掃廁所、搬物資與打掃單位等，他們會說「我的時間都被別人分配」（Z2）。*

(五)升遷管道的誘因與結構性權衡

晉升制度的設計對中長期人員的留任意願具有關鍵影響。以士兵層級為例，能否由上兵順利轉任士官，往往成為其是否續簽服役契約的主要考量。多數士兵在服役約六年後，會將晉升前景納入職涯評估，並受限於制度規劃作出選擇。為穩定基層人力，海巡署推動「留營獎勵金」制度，鼓勵士兵續簽服役契約，以延長服務年限並提升轉任士官的可能性與誘因，藉此建立從士兵到士官的銜接機制。若基層人員認為晉升通道不暢，則多傾向選擇退役，不再簽訂第三個三年役期，顯示晉升制度是否具吸引力直接影響基層留任意願。制度設計的不足不僅提高流動率，也會削弱長期的人才培育與組織穩定性。若未能有效建構清晰且具競爭力的晉升管道，將對基層人力的穩固與經驗累積造成長遠挑戰，進一步影響海巡署

戰力維持與任務執行的持續性。

*士兵多在入伍後 2-3 年出現離職潮。若撐到 4 年以上、有機會升「下士」，離退率就會下降，因為職涯較穩定，且士官是可以值勤又可以領導的人力，會希望士兵轉士官（N1）。*

*士兵再簽一次就是第九年，距離「上兵十年」很近，多半此時會探詢轉士官的可能性，若評估機會不大，就不再申請最後一輪留營（3 年），改在第六年離開。士官離退很低，與士兵情況完全不同。士官通常會做到 20 年以上，符合領「月退俸」資格（P1）。*

*在升遷方面，島上缺額有限，部分士兵或中下士為了領更多加給，寧願不升遷留在島上，久而久之可能錯失升遷機會（Q1）。*

*士兵未升士官者最長 11 年半，拿不到終身俸，因此若看不到升遷希望，很多人會提早離開，保留外部就業彈性。我們針對士兵有留營獎勵金，軍官、士官也有類似設計。因此士兵做滿 4 年簽 3 年拿 10 萬，再升士官滿 3 年再簽、再拿 10 萬，累積年資接近 20 年，就可銜接終身俸（Z1）。*

在軍官體系中，晉升機會受限的「少校卡位」現象，已成為影響軍官留任意願的關鍵挑戰。部分中高階主管職位長期由非軍職背景的警職或文職人員擔任，無形中壓縮軍職軍官的晉升管道，導致部分中階軍官因職涯發展前景不明而選擇提前離職，而此一結構性困境，以離島單位尤為突出。離島單位職缺的稀少，加上當地人員的在地定著性較高，進一步限縮軍官的晉升機會，使得軍官的發展潛力難以充分發揮，進而削弱軍官群體的職涯發展動能，也對軍事組織人力資本的穩定性構成潛在威脅。若升遷制度無法提供足夠的流動性與晉升機會，將難以有效激勵軍官持續奉獻所長，進而衝擊組織的長期發展目標與人才延攬成效。

*升遷管道明確可提升留任誘因，避免卡階。服務年資較短且卡階者可能選擇離開；年資逾十年者多傾向續留。不過各單位差異明顯：岸巡隊編制大、流動高，升遷相對暢通，而警衛隊與通資作業隊名額穩定，晉升較慢（M1）。*

*少校多為幕僚或科員，要再往上（中校）難度高。若目標職缺長期由警／文職擔任，軍職升遷路徑會被擋住，只能外出歷練，但外出就回到第一線、離家更遠、*

*輪班負荷更重，於是有人選擇離退。「少校卡位」常見，也有人選擇成為「萬年少校」，做滿 20 年即退（N1）。*

*升遷缺額確實較少。很多人長期留在島上，升到一定階級就遇到瓶頸。如果想繼續升遷，往往必須回到本島，這對很多人是很大的問題。我們也常向署裡反映，希望能調整組織與編制，但受限於員額控管，不可能隨意增加高階職缺（Q1）。*

*澎湖人服務在澎湖，已是上士，若無士官長缺，也不想回本島，就會一直待在當地，多數人會希望留在原服務地，若戶籍在離島，當然希望就地升遷。若無缺，則傾向留在原軍階，待年資到即可領月退（P1）。*

*多數同仁在是否留任時，會考量管理方式與升遷制度，軍士官多數希望留在東部歷練與升遷，軍職的薪資福利具保障是優勢，但升遷管道相對單一（O1）。*

*目前留在艦隊的士官多屬資深階（多為上士、士官長），升遷壓力較小，但軍官升遷就會卡，艦艇與內勤主管職用人習慣以「警／文職」為主，軍職在艦隊不是主要用人，升遷與調任主管的優先度較低（S1）。*

(六)薪資與福利制度的影響

近期軍職薪資調整對人員留任確實產生一定程度的正向影響，短期內提升收入保障感，也在部分情境下減緩離退傾向；不過，長期效果仍受結構性因素制約，包括勤務壓力、升遷瓶頸與工作生活平衡等面向。基層人員普遍反映，若工作負荷與生活品質未能同步改善，薪資增加的效益有限，難以長期留住人才。對具備專業背景或高學歷的青年而言，薪資調整雖縮小與民間企業的差距，但與高薪產業相比仍存在落差，也反映薪資調整可視為強化留任的重要基礎條件，但尚不足以單獨發揮長期效益，仍需與制度設計及職場環境的改善相互配合，方能有效鞏固組織穩定性並提升整體人力資源效能。

*目前新人到一線加給後實領約四萬六至四萬九，數字對部分 18 歲青年感受有限，因不少人以兼職或斜槓方式達到近似收入，而且招募端不會保證一定轉往室內單位，因九成職缺在一線單位。(M1)。*

*士兵年輕，家庭負擔相對小；像我們（軍士官）已服務十幾、二十年的，多半「上有老、下有小」，薪水成為續留動機，而加薪對我們而言是繼續撐住的動力。*

*另有一種情況是資深學長在帶新進同仁時，感覺世代落差、帶不動，時間到（滿 20 年）就選擇退伍，這也存在。(N1)。*

*薪資與福利相對東部多數企業具競爭力，是常見考量，但也多出於尋求更自由的工作形態而選擇離退，軍職屬軍事化管理與訓練，規範較多，部分同仁期待更彈性的工作環境（O1）。*

*近兩年因為加薪幅度大，再入營意願反而提高，很多退役弟兄也打聽是否有缺額能回來，但是士兵回來沒問題，但士官回來會影響升遷。士兵新進也要集中到屏東受訓，再依排序分發，不會直接上島。島上環境封閉，人際關係若不好，很容易被孤立，加上通訊不佳，就會加重孤立感（Q1）。*

*有些人上島後因為協助工程，學會開怪手等技能，結果被民間老闆挖角，薪資甚至高達十幾、二十萬，所以選擇提前退伍（Q1）。*

在特定單位或勤務情境中，薪資福利的相對差異仍是影響人員留任的重要因素。以艦隊分署為例，作為警、軍混合編制的單位，其內部呈現出明顯的待遇不同。軍職人員因勤務屬性不符規定，無法支領岸巡單位的勤務加給，與同艦執勤的警職人員相比，亦缺乏加班費、深夜危勞津貼與補休制度。當在同一場域執勤卻出現不同待遇時，軍職人員容易產生心理上的不平衡感，反映此制度性差異不僅影響軍職群體對工作的滿意度，也進一步動搖其長期留任的意願。若缺乏制度調整與資源平衡，軍職人員的相對剝奪感可能持續累積，對整體人力穩定性構成潛在挑戰。

*近兩年福利待遇確有調整，但如前述「勤務加給」，但艦隊軍職未被納入可領對象，對於政府有提升軍職待遇，但艦隊這群少數卻享受不到，心理落差明顯。若未來勤務加給再調高，落差會更有感，可能促使部分人考慮回岸巡單位，這是現在反映較多的福利訴求（S1）。*

*軍職身分不能支領加班費、沒有深夜危勞津貼，海巡隊同仁（多為警職）出勤可有相應補貼，而軍職則不在對象內；再來是專案任務或超時服勤偶而發生，警職可補休，軍職因身分規範沒有補休制度，夜間若有加值，最多只有夜點費，海勤加給另計，但除此之外沒有其他補貼（S1）。*

海巡署為減緩家庭因素對人力流失的影響，已推動多項具彈性的支持措施。於輪調制度方面，針對家有三歲以下子女或配偶懷孕的同仁，可申請免予輪調，此作法在公務體系中較為少見，展現組織對家庭責任的考量。若同仁家中長輩因重大傷病需專責照護，單位亦會協助調整勤務，使其能回到戶籍地或鄰近縣市服務，以降低家庭壓力。對於產後女性同仁，若有固定時段需返家哺乳，單位在不影響勤務的前提下，亦能提供彈性支持，也反映出海巡署在人力資源政策設計上，兼顧任務需求與家庭責任，透過制度性調整營造更具包容性的工作環境，藉此提升同仁留任意願並增進組織穩定性。

*家庭因素方面，我們在輪調上已大幅放寬，例如 3 歲以下子女可免輪調，甚至配偶懷孕也可免輪調，這在全國公務體系、民間企業都很少見，也討論過同時有三名國小以下子女者，是否給予免輪調，以鼓勵生育。若長輩生病，會盡量調回戶籍地或鄰近縣市，產後哺乳者，可固定時段返家哺乳，不影響勤務為原則(Z1)。*

(七)新進人員訓練體系的不足

現行新進人員訓練體系在設計上呈現結構性限制，被視為影響人員適服程度的關鍵因素之一。部分透過「再入營」或「新訓轉服」進入體系的成員，未經充分銜接性訓練即直接分派至基層單位，在對相關法規與勤務特質尚未具備完整理解之際，便需同時承擔學習與執勤的雙重壓力，容易導致挫折感與適應挑戰。雖然第一線勤務人員安排有八週專業技能課程，但課程內容偏重理論與司法警察資格的取得，與安檢所日常勤務需求之間仍存有落差。若能在職前訓練中加強與實務工作的結合，使新進人員在分發前獲得更完整準備，將有助於降低早期流動率，縮短適應期，並進一步提升人力穩定性與組織運作效能。

*我認為更需加強的是「教育訓練」。海巡成立以來，此塊始終不足。曾有隊部副隊長建議不要把「小白」直接丟下單位，應先完成訓練再派下。但現況人力吃緊，難以做到，於是訓練責任轉由一線承擔，造成一線壓力；新進者學習時間被壓縮，壓力更大，所以如何強化訓練，以協助新進者更快適應、提高留任率(L1)。*

*我們兵源多元，一是校園與社群招募（社會青年）報考志願士兵／專業軍官士官班，二是新訓中心（如金六結）轉志願役；另外還有「再入營」，只面試口試合格、單位同意就直接報到，這些人通常沒有接受「銜接訓」，缺乏銜接訓的確是高*

*風險族群，在「一知半解」下就上線執勤。很多再入營者「想做但不會做」，若一線又要求立刻上手，在「一知半解」下就上線執勤，心理壓力更大，更容易選擇離退（L1）。*

*我今年遇到幾位從海軍陸戰隊轉來的考生，除憲兵外，海巡需熟記大量法律。再入營者未受專長訓就下到一線，變成同時學勤務、學業務、學法規，壓力很大。像「軍方檢管」在國軍少見，他們需要時間適應民事程序與一線勤務點（L2）。*

*新兵培訓協助等面向較為不足。現行多由在職人員兼訓，並於到隊前在二線單位學無線電、裝備操作與基本理論，再至安檢所見習數日，隨後分發。新進亦會至桃園教育訓練中心受訓約一個月，重理論與司法警察資格，與一線實務仍有落差（M1）。*

*人力減少、壓力上升，改為全志願役後，新人多是高中畢業直接上工，沒經過長期訓練就扛現場壓力，士官有自身業務要帶兵，阿兵哥過去可能接 0.5 個業務，現在可能一人要接兩個。(R1)。*

(八) 組織管理文化與世代的落差

傳統軍事化管理模式與當代青年世代的價值觀存在明顯差距，對志願役人員的留任意願造成潛在影響。年輕族群在就業選擇上，能透過外送平台等新興產業獲取與志願役士兵相當甚至更高的收入，同時享有高度自主與彈性，降低對軍職長期報酬的依附。與過往世代願意以二十年後的終身俸作為長期職涯規劃基礎不同，現今青年更傾向重視即時生活品質與個人時間的掌控。他們多成長於資訊普及及強調自主的社會氛圍中，對單向命令式的領導模式接受度有限，更期望具備雙向互動與人性化特質的管理方式。因此，價值觀轉變使軍職制度面臨挑戰，若無法在制度設計與領導文化上進行調整，將可能影響組織在新世代勞動市場中的吸引力與持續性。

*人的部分在管理上會占很高的比例，可以用經費去開一些溝通管理、領導統御，讓軍官士兵可以知道怎麼帶領弟兄。現在年輕人很看重自由度，若單位能改善外散宿的話，就能改善離退現象，但這牽涉到人力的部分（N1）。*

*如果上面的士官只會指派工作，士官領五萬多、阿兵哥三萬多，阿兵哥做得要*

*命，自然想退。有些家裡是獨子，跟父母說不想做，家長也會支持退伍。時代不同了。過去士官會「剛性」帶人，現在要耐心溝通，不能體罰或打罵，只能柔性勸導（R2）。*

*我親眼見到帶兵方式的轉變：以前那套已行不通，不改就大量流失。年輕人覺得不如去做 7-11，三萬多、壓力小、能回家、能約會。近年外面起薪也越來越高，像台北餐飲、飲料店開到四萬三、月休八天。我若退伍去賣紅茶，固定休假、準時下班，在軍中卻要 24 小時輪班，為何不走（R2）。*

在面臨高壓或感受到管理不當時，青年人員往往選擇透過申訴機制反映意見，甚至傾向直接離退，而非長期忍受不適。部分主管指出，應投入資源推動幹部進修，特別是強化人際溝通與領導統御的課程，使管理層能更深入理解新世代特質，並調整既有管理方式。若能透過更新管理思維與提升互動技巧，將有助於改善溝通品質，降低因領導不當所引發的人員流失。此舉不僅能提升留任意願，亦有助於建立更具支持性的組織文化，進而增強海巡署在人力運作上的穩定性與長期效能。

*強化新人的心理建設，招募階段即清楚說明工作內容與壓力來源，避免期待落差，而幹部應主動傾聽並協助，促進環境適應與歸屬感（O1）。*

*年輕世代很在乎「自己的時間」與「自主權」，並可投資「管理方式」的精進，例如讓各級長官外訓進修人際溝通／領導與部屬關係等課程，學習如何與新世代互動，更新管理知識與作法（P1）。*

*觀察流動時，也可分層看，某些單位士兵易流動，有些是軍官、有些是士官易流動，和領導統御風格有關。有的主官習慣只控管軍官，由軍官向下要求，也有的繞過軍官直接盯士兵，導致機關業務被忽略（Z1）。*

(九)離島與特殊單位的獨特離退因素

離退現象在不同性質的單位中呈現差異，反映任務屬性與工作環境對留任意願的影響不容忽視。部分轄區因地理位置特殊，執勤頻率與風險相對偏高，再加上鄰近署本部，經常被臨時調度支援，使得人員在編制與勤務分配上承受更大壓力。離島轄區則展現另一層挑戰，其任務重心多以戰備訓練為主，與本島以執法

為核心的勤務差異明顯，輪調人員在轉換職務角色時常面臨適應困難。再加上交通往返不便與通訊品質不穩定，更容易造成孤立感與心理壓力。整體觀察顯示，任務型態、勤務頻率與生活條件的組合，皆會深刻影響人員的服役經驗與持續留任意願。

*前陣子的海巡事件，這些輿論與長官壓力都會向一線傳導，北部轄區特性使任務風險相對高。查緝走私、偷渡熱區，救生救難案件也多；同仁既要抓走私，又要救人。若案件一波接一波，休息時間就被壓縮。新兵剛下單位遇到忙碌時段，學習節奏更緊，容易回到前述壓力與不適應的循環（L1）。*

*成立專業團隊前，應先設計完備配套，而非直接從一線抽人，且北部分署因鄰近署本部，更常被調度支援。從「專業發展」看，犬隊、無人機等對個人職涯也有正向助益，無論未來留任或轉職皆然，但重點是需要配套，避免壓垮一線(L1)。*

*因為有輪調制度，軍官、士官、士兵都適用。但不是每個人都想上島，以前加給只有九千多，跟澎湖差不多，大家覺得沒有誘因（Q1）。*

*距離遙遠也是問題。東沙相對正常，一週還有兩班軍機；南沙則主要靠巡防艇，任務優先，常常航程六到九天，休假不穩定，交通不便讓留任意願降低。南沙回高雄要搭軍機約四小時，還得配合國防部。巡防艇來回也要六到七天，若遇任務還會延長。船上漂七八天很辛苦（Q1）。*

*島上網路差，訊息延遲嚴重，幾乎只能用中華電信，年輕人手機依賴高，這對他們衝擊很大。我們也在改善，但成本高，進度有限（Q1）。*

*署內會盡力改善東、南沙的通訊條件，但考量管制區屬性，我們也會持續檢討網路費與使用管理（Z1）。*

偵防分署與教測中心的職務安排相對規律，多數人員為資深軍官或士官，勤務型態以固定上下班為主，因此離退率維持在低水準，流動情況多與升遷或內部輪調相關。與高風險、高頻度勤務的單位相比，該機構因具備穩定的工作節奏與可預期的生活條件，使人員能更容易規劃職涯與家庭生活。綜合觀察顯示，工作性質與生活條件的平衡對留任決策具有顯著影響。若能依據不同單位的特徵與任務需求設計差異化管理與支持措施，不僅能減少人員流失，亦有助於提升整體人

力資源的穩定性與持續性，進而強化組織的運作效能。

*我們的離退很少，多數是服役期滿退。偵防分署屬「二次選擇」，是個人評估後才調入，意願高、待得住，未滿 20 年就退伍的極少。偵防分署各單位幾乎都是上下班制，基本就是「朝九晚五」。結婚生子後的照顧壓力，和純部隊相比也較好配置，只是換在不同地點上下班而已，這對留任很有幫助（R1）。*

*中心離退很少。中心比較像「跳板」，多數不是離職，而是結束中心任務後，轉回戶籍地或去更合適的單位。也有人在中心已接近屆齡，就在這裡服務到退休。流動以「轉調」為主而非離退，有些科室流動較明顯，但也有人偏好留在熟悉單位（T1）。*

*若能調整勤務型態，就更容易改善生活作息，提升留任意願。也能讓我們在招募時更有競爭力，與國防部相比不會太吃虧。整體來看，不論是「開源」還是「節流」，都與勤務設計有關（Z1）。*

(十)降低離退的對策與資源投入建議

未來資源配置宜同時關注人力資源管理制度的精進與硬體設施的提升，以增強基層人員的留任意願。在硬體面向，優化第一線安檢所的住宿條件是核心課題，包括汰換老舊廳舍、更新寢室與冷氣設施，以及增設運動與休閒空間，藉此改善生活品質並提升身心健康。透過營造更完善的生活與工作環境，不僅能有效緩解勤務壓力對人員造成的負面影響，也能強化其對職場的認同感與持續服務的動力。從長期觀察來看，硬體條件的改善不僅代表提升工作環境的實質措施，更是確保組織人力穩定與持續發展的基礎支撐。

*許多執勤點、安檢所、巡邏站的硬體設備仍有待提升，廳舍條件也不佳。海巡成立逾十年，我也進來十餘年，但岸上設施仍追趕不及。可理解長官會把經費優先投向造艦，但岸隊的居住品質、設施也應強化。像國軍多有健身房；我們據點常在海邊、風雨大、遠離市區，想運動得跑很遠，連基本運動空間都不易。改善工作環境（特別是硬體）是提升留任的前提（L1）。*

*國軍各軍種會徵食勤兵，海巡第一線目前缺乏食勤專職。有的單位叫便當，有的需自行開伙，若要求同仁在勤務間兼做這些雜務，對招募有反效果（L2）。*

*優先改善硬體，海邊單位維修不易，部分仍為鐵皮建物，住宿環境與冷氣老舊；另巡邏車長時運作，損耗高，需增加保養與汰換預算（M1）。*

*熱水器等民生設備近年已有汰換，但是仍然需要持續盤點改善（O1）。*

*海巡署其實一直在修繕，但經費有限、廳舍多半 50 年以上老屋（多是舊陸軍或海陸廳舍移撥）。老式廁所有時 10 個小便斗壞 8 個，因老舊到不具維修價值，只能封閉不用。電費預算不足不能開的情況，三十幾度不讓開冷氣，根本睡不著，且多數地方連住宿空間都不夠，更別說運動設施。(R1)。*

*你看我這台電視，財產標籤還寫民國 96 年。我們很多設備確實老舊。我們還有「電風扇」，是以前海巡部、甚至警總時代留下的。像冷氣也特別爭取汰換，但整體量體大，需要時間，不可能一次到位，只能逐年改善（Z1）。*

部分分署因任務屬性涉及高風險勤務，使人員在投保保險時常面臨難以承保或需支付較高保費的情況，對其保障與安心感造成影響。若能透過政策協調或制度設計，降低因風險係數差異所導致的保險落差，將有助於提升人員的安全保障與職務穩定性。綜合觀察，唯有在改善工作與生活環境的同時，配合具體且公平的保障制度，方能有效回應基層人員的實際需求。如此不僅能增進留任意願，也能提升組織在人力資源管理上的持續性與整體穩定性，進一步鞏固海巡署在人才市場的吸引力與競爭力。

*長期最理想是「制度補正」，讓艦隊軍職納入同等加給（同工同酬）。若僅短期（年度性）經費，建議用於增加保障，例如協助辦理團體意外保險、補貼保費，讓海上第一線有更高保障。短期能快速有感、且直接回應一線風險的，確實是加保與保費補助（S1）。*

肆、 綜合分析

一、少子化與勞動市場變遷之招募環境

人口減少使海巡署招募面臨明顯的外在限制。學齡人口與適役青年同步下降，使可運用的兵源母體逐年縮減，青年在升學與就業之間需面對更複雜的選擇。家庭在少子化情境中多採保護性期待，使軍職被列為較不優先的選項。人力資源管理觀點指出，招募環境已從「足量兵源下選才」轉為「有限兵源中爭取意願」，基

層單位在固定配額要求下承受更高補充壓力。此情境不僅使人力取得難度提高，也使後續制度、保障與誘因設計需直接面對兵源緊縮所帶來的結構挑戰。

產業結構變動加深青年對起薪、升遷與工作條件的比較，使海巡署需同時與國軍各軍種、警察體系及半導體與科技產業競逐同一兵源。青年對職涯安全感與生活品質重視度提高，若軍職缺乏明確優勢，報名意願自然受到壓縮。訪談資料顯示，文明病增加使更多青年因健康指標不符而無法通過體檢，使兵源在「量」與「質」兩個層次同步縮小。整體分析指出，人口萎縮、產業吸納力與健康門檻三者交互形成複合壓力，使海巡署之招募策略需在高度競合環境中重新調整重點，提高整體政策敏捷度。

二、社會觀感與家庭態度對從軍抉擇之影響

家庭在青年軍職抉擇中具有決定性作用，多數家長在少子化情境下採取高度保護立場，普遍偏好升學、公職或民間穩定工作，並將軍職視為具風險性質之職涯路徑。青年在面對職涯安排時，經常必須於個人志向與家庭期待之間建立平衡，即使對海洋巡防或公共服務具備興趣，家庭顧慮依舊可能形成排斥力，使軍職難以成為初始選項。此種以安全考量為核心的家庭過濾機制，使相當比例具潛力之青年在早期評估階段降低投入意願，進而對海巡招募形成長期且深層的結構性限制，也使後續宣導須更著重於回應家長對風險、保障與制度透明度的需求。

社會整體價值觀逐漸轉向重視生活品質、時間自主與工作可控度，青年在比較不同產業時，普遍偏好壓力較低、彈性較高且生活負荷較可預期的職務。軍職因與戰備風險產生長期連結，使青年在資訊透明化背景下，對工作強度、生活節奏與未來發展產生更明顯的審慎態度。隨著產業薪資與待遇資訊快速公開，不同職務的比較更具直觀性，使軍職吸引力承受額外競爭壓力。整體分析指出，社會偏好變動、風險感知累積與資訊流通速度共同形成影響青年從軍意願的文化基底，使海巡招募需以前瞻方式回應價值轉變趨勢，並在制度、形象與資訊呈現上採取更具策略性的調整方向。

三、資源競合與時間區位條件之結構障礙

國防部在校園端具備明顯制度性優勢，包括睦鄰經費支持、龐大專職招募人力、自招統考與國防培育班等完整機制，使其與高中職校建立固定且持續的合作

關係，形成高度穩定的宣導窗口。相較之下，海巡署在人力配置、制度工具與合作深度方面無法形成同等規模，使校園宣導時段取得難度偏高。招募員須投入大量協調時間方能獲得有限進場機會，能見度因行政慣性而受到限制。此種制度性不對等使前端接觸量能持續被壓縮，也降低宣導活動在校園場域的覆蓋範圍，使招募推動在起始階段即面臨結構性約束。

學生多於六月離校，使第三梯次成為最具策略價值的招募時點，一旦錯失此窗口，海巡署可能無法有效掌握最大規模的潛在人力。區位因素亦導致意願差異，北部地區因高薪產業集中，使青年更傾向投入民間職場；金門與澎湖因地緣連結強，使報名意願相對提高；東沙與南沙因勤務強度高與生活壓力大，使新進人員投入意願偏低。時間節奏、地域條件與勤務負荷三者相互作用，使海巡署在同一兵源池中承受較高競爭壓力，並增加招募執行的複雜度與調度難度。整體觀察指出，若無法有效掌握時間周期並因地制宜調整策略，招募成效將持續受到外在結構因素的限制。

四、目標族群價值觀差異與人崗適配

青年在不同教育背景與生涯階段呈現明顯價值差異，高中職族群主要重視返家便利性、工作強度與起薪，評估基準多以生活節奏與家庭連結為核心。具大專以上學歷或擁有職場經驗者，則採取中長期職涯視角，更關注薪資成長幅度、升遷階梯與專業養成空間。兩類族群在需求結構上差異明確，使單一類型的招募訊息難以有效涵蓋多元考量。若欲提升招募成效，需依年齡、學歷與生涯定位調整訊息呈現，使內容更貼近受眾之實際思維邏輯。整體觀察指出，價值選擇與生活期待直接塑造青年報名意願，使招募策略有必要採取分眾化設計，以回應不同族群之決策模式。

招募員在評估適任性時，除檢視體格與學歷外，也重視服務動機、任務認同度與紀律觀念等特質，以判斷其是否能與組織文化形成良好契合。若具備語言能力、無人機操作或其他專長，則可提升未來職務運用彈性，使人員在專業部署上具更大發展空間。人格特質的穩定度與工作態度亦被視為降低早期離退風險的關鍵指標。綜合分析指出，若能將分眾訊息策略與人格評估機制整合運用，不僅能提升前端選才精準度，也能促進後續留任穩定，使人力配置更能符合勤務所需之特性要求，並強化整體人力運用效益。

五、招募管道與宣傳模式之運用現況

海巡署現行招募主要依靠校園說明會、就業博覽會與社區活動等實體通路，使招募員得以透過面對面互動提供完整資訊並即時回應疑問，在信任建立與說明精準度上具明顯優勢。社群平台運作形成輔助角色，透過長期經營累積接觸頻率並維持青年族群對招募活動的認知。整體結構呈現以「地面戰」為核心，「空戰」作為補充的推動模式，使招募訊息得以在多元場域擴散。雖具一定效益，但仍受限於招募員人力負荷、活動安排量能與跨區域調度成本，使整體擴散效率依賴更高層級的整合規畫與資源投入，以支撐長期推動需求。

同仁親友介紹具高度信任與低成本特性，是目前報名轉化率最具成效的來源。相較之下，高鐵廣告、戲院片頭等高成本媒介雖具曝光量，實際帶動報名成效有限，使投入與產出比例偏低。數位宣傳方面，官網與社群平台因人力、審查程序與素材更新週期受限，使短影音與互動式內容難以持續化推動，青年族群觸及率因而受限。整體觀察指出，海巡招募需強化線上線下整合策略，並以青年偏好媒介更新內容，提高宣傳的穩定性與擴散能力。若能建立更具系統化之數位推廣模式，將有助於提升招募接觸面與整體報名意願。

六、核心招募誘因與差異化形象定位

海巡署的招募吸引力由薪資保障、退休制度與勤務環境共同構成，使青年在評估職涯時具備明確安全感。穩定薪資與二十年退休俸提供清晰的長期保障，使軍職具備可預期性。勤務場域多位於港區、岸際與船艇等開放空間，使日常作息與工作節奏較接近一般公務服務模式。制度運作亦不涉及大型軍事演習，使服役壓力保持在可控範圍，有助於降低青年對軍旅高度規訓的負面想像。三項誘因相互配合，使海巡職務在軍警光譜中具有清楚區隔性，形成具辨識度的誘因結構，並支撐青年對海巡職涯的投入意願與穩定期待。

海巡工作常被理解為「領軍薪、執警務」，角色同時結合軍職保障與公共服務屬性，使青年對風險與責任的認知更具平衡感。此種差異化形象有助於降低對高強度戰訓的心理負擔，也提升對勤務內容的可掌握性，使海巡更接近青年對穩定、可控與具社會價值工作的期待。若能在招募階段以明確訊息呈現勤務內容、職涯發展與專業養成路徑，將能增強組織辨識度並提高吸引力。整體分析指出，差異化定位不僅強化招募競爭力，也能提升人員留任動能，為長期人力穩定奠定重要

基礎。

七、離退樣態與工作條件壓力之交互影響

離退行為具有明確階級分布與階段特性。志願役士兵因對勤務節奏與生活規範適應度差異，形成最高流動率群體；士官多因職務穩定性較高而持續服務；軍官則依年資規範辦理退伍，呈現相對可預期模式。離退高峰集中於入伍未滿三個月與服役七個月至一年兩個時段，前期主要因團體生活與紀律環境適應不足，中期則反映勤務負荷、發展期待與職涯預期不一致。此類生命週期規律顯示，人力規畫需同時掌握初期適應與中期負荷兩項關鍵節點，以降低階段性流失對編現穩定度的衝擊，使後續留任策略具備更高針對性。

三班制輪班造成日夜作息顛倒，使生理負荷長期累積，部分人員出現睡眠品質下降與健康指標偏移。安檢所編現比偏低，使一人需承擔多人工作量，造成休息不足與壓力堆疊，並使惡性循環逐步擴大。人力不足亦使制度面承諾無法完整落實，使「值四休八」在實務中出現落差，引發人員對制度信任下降與滿意度弱化。當離退造成缺員進一步擴大，留任者承受更高壓力，使下一波離退風險再度提升。負面經驗透過親友與口碑快速傳遞，使潛在應徵者在評估時形成不利印象，對招募產生額外阻力。整體觀察指出，勤務負荷、制度落差與人力不足共同形成壓力循環，是後續改善策略需優先處理的核心議題。

八、制度設計與資源投入之優先方向

制度設計在留任意願形成過程中具有核心作用，基層人員最在意的項目集中於晉升制度、薪資福利與家庭支持措施。上兵轉任士官被視為是否續簽的重要指標，中高階職務受限則使軍官對未來發展缺乏清楚預期。艦隊分署內軍職與警職之間的待遇差距，使部分人員產生相對剝奪感，並使工作滿意度受到壓縮。訪談資料指出，海巡署逐步推動留營獎勵金與家庭照顧導向輪調，使人員能在服役與家庭責任之間取得平衡。訓練體系銜接度不足、領導文化差異及離島地區生活條件等議題仍是重要壓力來源，需要持續調整，使整體服役適配度更貼近實際需求並提升留任動能。

提升招募與留任成效需以制度公平、硬體品質與管理文化三項基礎作為政策主軸。建議設立中央招募統籌平台，以整合校園聯繫窗口、統一分署資訊並提升

招募作業效率。增加招募經費與差旅補助，有助於提高接觸頻率並擴大宣導層面，提升整體能見度。基層營舍空間老舊與生活設施不足，被視為需優先改善的項目，高風險勤務在保險申請上面臨困難，也需透過跨部會協作進行制度調整。綜合觀察指出，若以透明制度、公平待遇與改善生活條件作為同步推動的三軸方向，可有效降低離退並提升組織整體穩定度，使人力政策更具持續性與支撐力。

# 第六章　研究發現與因應對策

## 第一節　研究發現

壹、 人力在不同服務階段的變動情形

量化資料顯示，海巡人力在招募、在職與離退三階段呈現不同壓力來源。離退人員主要集中於 25 至 34 歲，高中職與大專學歷占比較高，反映青年族群在生涯早期階段具有較高轉換彈性。質性訪談亦指出，中年資人員在面對職涯發展、家庭生活與收入考量時，常進行多重比較，使其離退意向與生涯規劃呈現連動關係。未報名青年與駐校學生普遍認同海巡在人道救援與國境安全上的角色，形象同意度偏高，但量化資料顯示實際投入比例約三成，形成認知與行動之間的差距。交叉分析補充指出，不同年齡與年資區間之離退理由呈現差異，使青年在學業進程、工作節奏與家庭期待等因素下，對軍職選項的評估具有多面向特質。換言之，現行招募作業聚焦校園接觸與新訓說明，對短期補充有助益，仍因資料以分段管理為主，使人力變動的整體輪廓難以由單一資料系統完整呈現。

從不同服務階段來檢視，現行招募制度對短期缺員具有即時支撐功能，整體政策架構在整合招募、訓練、勤務與留任等面向仍具深化空間。量化資料與質性訪談指出，服務年資與單位屬性在離退模式中具有重要意義，海勤與執法現場相關職務的勤務負荷較重，家庭生活與作息安排常被人員視為評估持續服務的因素。交叉分析亦顯示，特定年資區間與特定單位在人力穩定度上的表現有所差異，使風險辨識需兼顧人員屬性與工作環境。綜上所述，若能依年資分布、離退類型與單位特性建構一致資料架構，將有助提前掌握人力變動趨勢，使後續政策規畫具備較高可預測性，透過跨單位資料整合逐步形成生命週期管理架構，可提升人力配置之連續性，並作為後續制度調整與策略研擬的基礎支撐。

貳、 外部人口與產業變動對招募環境之整體影響

量化資料顯示，離退人員與未報名青年多位於學涯與職涯早期，使其在工作選擇中對起薪、升遷幅度與生活品質具有較高敏感度。質性訪談指出，科技服務與半導體產業因具備薪資水準與工作彈性等優勢，使青年在比較不同職涯選項時，民間產業常作為主要參考基準。家庭端則傾向選擇生活節奏較穩定與風險較低的職業，使軍職在升學與就業抉擇中不易成為優先選項。量化與質性資料共同呈現，

高中職學生較常重視固定收入與工作穩定性，大專學生則更關注職涯發展與能力累積，使不同族群在外部環境影響下形成差異化考量。換言之，人口結構變化與產業吸引力對招募環境形成持續壓力，使青年在多元比較後進行決策的情形更為普遍。

質性資料指出，部分青年在衡量軍職選項時，會將生活節奏、家庭期待與未來安排納入整體評估，健康條件亦為重要因素之一。雖部分招募限制已有調整，但體位標準、文明病與健康檢查因素仍對兵源母體產生影響，使具合格條件之青年人數呈現縮減趨勢。不同族群在教育背景、家庭期待與職涯規劃方面具有差異，使其對軍職吸引力的判斷基準不完全一致。質性資料亦顯示，原鄉與在地青年接觸面逐步擴大，但其選擇傾向仍與生活條件與在地工作機會相關。綜上所述，人口結構變化、民間產業薪資競爭與健康條件限制之間具有交互影響，使海巡在人力吸引與資格審查兩個面向均承受一定壓力，且外部環境的多重變動使招募情勢呈現不確定性，也使年度間的兵源規模與招募成效受到外界條件影響。

參、 多層動機結構與招募訴求調整需求

量化資料顯示，青年投入海巡志願役之動機涵蓋工作穩定、薪資福利、親友推薦與任務興趣等多項因素，呈現多構面分布。質性訪談指出，不同族群在生涯規劃與工作條件上之重視面向並不一致。高中職學生較著重返家距離、起薪與生活安排；大專學生與在職青年則較重視專業發展、進修彈性與薪資成長幅度。交叉分析顯示，部分青年會將家庭期待、社會評價與學業進程納入整體考量，使志願役投入呈現由生活條件、個人資源與外部環境共同影響之情境。換言之，青年決策並非基於單一誘因，而是於多項因素間進行比較，使招募溝通需掌握其行為脈絡並理解不同族群之決策基準。

質性訪談與交叉分析指出，青年在取得軍職資訊時之理解模式具有差異，不同背景受訪者對資訊呈現方式之需求亦不相同。部分青年偏好透過港區體驗、現地觀察或親友分享了解任務內容，也有受訪者表示需要更清楚掌握輪班安排、住宿條件與生活節奏等具體資訊，使形象認同不一定能直接轉化為實際投入行為。量化資料同時顯示，不同學歷與族群在資訊理解深度與關注面向上具有差異，使招募訊息若無法對應其生涯階段與需求，可能造成認知與行動之間的距離。綜上所述，招募溝通需依據不同族群之資訊需求調整呈現方式，以協助青年建立對職

務內容與組織環境之明確理解，進而形成較穩定的投入評估基準。

肆、 組織形象優勢與轉化落差問題

量化資料顯示，未報名人員與駐校學生普遍肯定海巡在人道救援、國境安全與公共服務等領域之角色，形象與任務意義題項多呈現高分，反映海巡具一定公共價值基礎，但實際報名意願約三成，使認知與行動間形成差距。量化資料顯示，部分青年在評估投入志願役時，對輪班制度、住宿條件與駐地生活等具體內容之掌握度有限，使形象肯定較難直接轉化為行動。質性訪談指出，部分受訪者在學業進程、家庭期待與既有工作選項之間進行比較，使其面對軍職決策時保留彈性，呈現「正面認知但延後投入」的情形。換言之，形象優勢能形成基本信任，但對青年是否投入之影響仍需透過具體資訊與情境理解進一步連結。

海巡署近年調整網站內容與招募說明，使任務資訊具基本清晰度，量化資料亦呈現青年對主要任務類型具高度認同。質性資料指出，部分青年在評估軍職時更依賴具體場景、現場經驗或親友分享作為判斷依據，使抽象性形象訴求在缺乏情境補充時，較難促成明確投入行為。質性資料亦顯示，已就業之青年較常提及勤務節奏與生活安排為考量因素。綜上所述，軍職形象雖具正向效益，青年投入行為仍受到資訊細緻度、生活條件認知與個人生涯階段等多項因素共同影響，使形象優勢與實際投入之間呈現一定距離。

伍、 離退階段特徵與勤務壓力循環

量化資料顯示，離退行為在不同年資階段呈現明顯分布差異。入伍未滿 3 個月者，主要因團體生活、作息調整與紀律適應產生退訓情形；服役未滿 1 年者在勤務密度、輪班安排與生活節奏方面較常出現不適感，使部分人於初期即作出離退決定。交叉分析呈現，年資 1 至 3 年者在未來發展、升遷預期與職務內容理解方面的考量比例逐步增加，反映中期人員在任務負荷與職涯判斷之間進行調整。質性訪談亦指出，部分單位的作業節奏與勤務內容使初期與中期人員對持續服務形成不同評估基準。換言之，離退原因隨年資變化呈現階段性差異，形成由「適應課題」至「負荷與發展判斷」的軌跡。

質性訪談顯示，海勤單位、離島地區及人力相對不足之場域，因作業需求使同仁需應對較高勤務密度與多項任務切換，夜間勤務與三班制度使生活安排較難維

持規律，部分受訪者表示睡眠品質與作息協調在長期服務中具有壓力感。質性資料亦呈現，部分單位因人力補充不易，使留任同仁需負擔較多勤務時段，增加疲勞累積，使值勤節奏與生活品質受到影響，而部分同仁在面對勤務負荷時會向親友說明工作情況，使其觀感形成青年在評估軍職選項時的重要參考來源之一。綜上所述，勤務內容、生活條件與人力補充速度之間具有連動，使部分單位在人力穩定度面臨壓力循環，也使初期至中期人員在持續服務與離退之間形成差異化考量。

陸、 薪酬、升遷與工作環境之綜合影響

量化資料呈現，離退人員對薪資福利與休假制度的滿意度維持在較高水準，反映正式報酬架構在經濟安全方面具一定功能。升遷制度、生活設施與工作環境之評價則呈現相對兩極的概念，促使待遇基礎肯定與中長期職涯期待之間形成差距。質性訪談顯示，部分受訪者提及艦隊分署軍警待遇差異、上兵轉士官名額有限與中高階職務空間受限，使其對未來發展方向具有不同感受。交叉分析指出，不同年資層在人事制度與工作支持面向的理解並不一致，近期離退者對勤務負荷與制度資訊掌握度之評價較為集中。駐校學生亦反映，升遷路徑與專業職務內容之資訊不夠完整，使薪酬誘因在促進投入意願方面的作用受到一定限制。換言之，薪酬具基本吸引力，與職涯連續性之間仍需進一步銜接。

質性資料呈現，不同單位在營舍空間、生活設施與安全裝備等條件上存在差異，使人員對工作環境之主觀感受呈現多元類型。勤務密度較高之單位因值勤節奏與作息安排變動，使人員在評估職涯穩定性時較為敏感。交叉分析顯示，不同離退區間在人力負荷、組織支持與生活品質的評價上具一定差異，但尚未呈現固定方向。海巡署於招募端推動留營獎勵金與薦責獎勵，使短期誘因獲得補強；質性資料亦指出，中長期因素仍受到升遷機會、專業訓練安排與生活條件資訊掌握度影響。綜上所述，人員在待遇、職務發展與工作環境三項面向所形成之理解，與其投入與留任決策具有一定關聯，使人力穩定度呈現多元影響結構。

柒、 目標族群分眾特性與適配策略

量化資料顯示，多數青年對海巡在人道救援與國境安全上的角色具有高度肯定，但在勤務型態、駐地生活與值勤內容等具體項目之掌握度存在差異。質性訪談也呈現，不同族群在取得軍職資訊時的方式不完全一致，高中職與部分大專學

生較常依賴家人與親友分享，在職青年與大專學生則偏好直接參訪或聽取現場說明。交叉分析指出，資訊來源差異與個人對任務環境的理解深度具有一定關聯，使不同族群對海勤、岸勤與執法任務的預期不盡相同。換言之，青年在評估海巡職涯時，差異多源自其對任務內容與生活條件的理解程度，而非單一動機差異，使其在投入前需進一步確認工作情境是否符合自身需求。

質性資料顯示，語言能力、資訊技能、體能狀況與無人機等設備的使用經驗，與不同單位的任務需求具有一定對應，使個人條件在初期適應階段影響更明顯。量化資料也呈現，勤務密度、夜勤比例與生活規律變動與初期適應之間具有一定連動。交叉分析指出，不同教育背景與生活條件之青年對勤務型態、作息安排與駐地生活各具敏感度，對海勤或高強度勤務的適應情形也因個人條件而有所不同。整體分析可見，招募、訓練與分發三個階段彼此相連，使個人能力、任務需求與生活環境共同影響人員在不同階段的穩定性。換言之，青年在評估與投入海巡職涯時，需同時考量能力特性、工作內容與生活適應，而相關因素會在其後續留任與工作表現中持續產生作用。

捌、 國防部與海巡署招募人力編組之差異

專家諮詢資料指出，國防部已建立完整專責招募編組，編制逾千名專職招募員，並以到職率須達九成五、不得支援其他勤務為原則，使招募工作維持穩定與專注。國防部也採行責任分區與目標學校責任制，並搭配標準化訓練，使招募人員在校園經營、生源分析與資料回報上具備一致作法。相較之下，海巡署專責招募人力規模相對有限，目前海巡招募人力編組不到百員，多依賴分署與基層單位執行招募任務。質性資料顯示，部分地區出現校園踩點重疊、聯繫窗口不一致與資訊分散等情況。量化資料顯示，駐校學生對海巡形象與薪酬評價偏高，但實際服務意願未超過三成，使人力配置規模與制度差異成為影響報名行為的因素之一。

專家諮詢資料進一步指出，國防部長期運用生源分析與重點學校資料庫，透過歷年報考與錄取紀錄掌握主要來源學校與區域，並配合責任分區、暑期體驗營與聯合招募中心，形塑由數據診斷到現場執行的完整策略鏈；其模式可使招募資源集中於具較高回應度的地區與學校。海巡署目前以校園宣導、新訓說明會與官方網站作為主要接觸工具，在重點學校經營與目標區域識別方面仍處於逐步建立階段。綜上所述，國防部較早導入數據分析、標準化流程與專職經營模式，海巡

署正處於強化策略基礎與擴充專責人力的調整時期。因此，參酌國防部的先行作法或可作為後續縮小差距與建立完整招募制度的重要依據。

## 第二節　海巡人才因應對策

壹、招募優化策略

一、 短程招募優化策略

(一)轄區整合招募與核心兵源鎖定

短期策略可在既有編制與經費範圍內，以「轄區整合式招募」作為主要推動方向，並參酌國防部的長期運作經驗，逐步補充專責招募人力，使校園經營、資料回報與現場執行具備一致性。各分署可整合專責人力成立區域招募小組，統一規劃校園宣導、地方接觸與新訓轉服等作業，使任務分工、窗口配置與人力運用具備協調性，避免踩點重複與接觸不連續。核心兵源以高中職應屆畢業生與 23 至 27 歲求職青年為主，宣導內容聚焦起薪、固定收入、生活穩定度與職涯發展，並補充轉任公職、退伍後銜接民間職場與進修安排，使青年能以生涯規劃觀點進行比較。各分署依轄區特性調整年度宣導路線與場次組合，並結合原住民與原鄉青年接觸策略，運用離島服役同仁的經驗影片呈現使命感、任務特性與實際發展軌跡，使族群差異在招募階段具備更精準的溝通素材。

各分署可依任務屬性與駐地條件規劃寒暑假短期見習或實習方案，使意願較高之青年在安全規範下進入艦艇與勤務場域。活動內容包含艦艇導覽、任務示範與操作環境觀摩，引導參與者從實際場景掌握勤務節奏、輪班方式與作業環境，縮短外界想像與實際內容之差距。新訓階段持續派員進入教導單位說明轉服管道，並運用科技輔勤及排班優化，使基層同仁能在勤務負荷不增加的前提下參與招募推動。活動結束後，由區域招募小組依標準流程進行後續聯繫與說明，使青年與家屬釐清升學、就業與服役選項。同步推動「人人都是招募員」策略，使各級幹部與基層同仁於適度獎勵機制支持下主動轉介合適對象，形成多點接觸網絡。當體驗深化、管道精準與內部動員共同運作時，可使青年由初次接觸到報名決策逐步形成連續流程，提升招募轉化率並穩定兵源來源。

(二)資訊透明強化、家長溝通與跨部會合作

短期可優先推動招募資訊透明化，以回應青年與家屬對輪班方式、駐地生活、住宿設施與日常安全之高度關注。建議依常見疑問編製標準化說帖，以圖文並陳方式呈現勤務種類、作息安排、住宿環境、補助制度、安全裝備與心輔資源，使招募人員於校園說明會、就業博覽會與地方接觸場合具備一致說明工具。各項資

訊可同步上架招募網站與社群平台，並配合高鐵月台燈箱、旅客刊物與招募影片等媒體，使青年在不同情境中皆能接觸到明確且一致的海巡訊息。相關作法亦呼應海巡署對品牌形象建立與宣導管道擴增之期待，透過多元媒介累積穩定曝光，使海巡招募主題與組織定位更易被外界理解並形成整體印象。

家庭在青年升學與就業評估中具重要影響力，因此建議建立更完善的家長溝通機制。可規劃家長線上說明會、安心手冊與服務專線，使家屬清楚掌握事故通報流程、保險制度、心理支持與生活照顧架構。各分署於海洋體驗營與地方宣導據點設置招募諮詢桌，並邀請現役人員與校友分享勤務經驗，使家屬以具體案例理解工作節奏與生活安排。短期亦可試行與勞動部職訓中心合作，在相關課程或就業媒合活動中設置海巡資訊專區，協助求職青年理解加入海巡的條件與程序，使海巡能在既有職訓管道中被納入職涯評估範圍。透過資訊一致、溝通便利與跨部會合作形成整體支援系統，可逐步縮短外界認知落差，使青年在家庭支持與充分資訊下更易完成從形象認同到報名決策的轉換。

二、 中程招募優化策略

(一)兵源資料庫建置與科技輔助招募管理

中期可結合「科技輔勤、人力運用最大化」方向，發展以資料為基礎的招募管理架構，使有限招募人力能在系統化支援下提升整體效能。建議建置兵源資料庫，整合報名紀錄、資格審查結果、錄取與報到情形、學校屬性、地區分布與宣導接觸資料，並納入校園巡迴次數、博覽會詢問量與實際報名率等指標，使招募人員能掌握不同場域的回應狀態。透過視覺化儀表板呈現報考熱區、潛在兵源分布與年度變化，使主管在名額規劃、行程安排與宣導頻率調整上具備明確依據，使招募作業能由經驗判斷逐步過渡至數據支撐，提高各分署資源使用效率。資料庫亦可作為跨分署協作的共同基礎，使區域間人力配置與兵源掌握更加一致。

資料架構完備後，可進一步發展兵源變化追蹤功能，使招募作業從年度型態轉為能持續掌握兵源動態之運作模式。系統可觀察不同族群在生涯階段中對薪資、穩定性、生活安排與工作內容的回應差異，並回饋至年度名額規劃、重點學校選定與宣傳素材更新，使訊息內容更貼近族群需求。招募人員可依系統分析結果重新配置時間與精力，將實地接觸安排集中於高效益場域，在勤務科技化與排班彈性化的支撐下，逐步提升整體接觸密度與轉化效率。資料化管理搭配科技輔助勤

務，可形成從兵源掌握、宣導配置到後續追蹤的完整鏈結，使中程階段之招募效能得以穩定提升，達成提升人力運用效率與強化招募基礎的核心目標。

(二)分眾溝通精緻化與責任分區深化經營

中期工作可依不同青年族群的資訊取得習慣與價值偏好，發展具差異性的分眾溝通方案，使說明內容更貼近受眾需求。高中職學生多關注固定收入與工作穩定，大專學生與在職青年則較重視專業發揮、技能累積與職涯成長，因此各分署可依族群規劃多版本標準化簡報與說帖，使勤務條件、生活安排、升遷路徑與發展軌跡能以不同重點呈現。具多語能力或新住民背景的青年可透過移民署服務站、職訓課程與徵才活動接觸，說明語言與文化能力在海巡任務中的應用場景，使其理解自身專長與工作內容之連結。全部資料同步上架官方網站與社群平台，使線上線下內容保持一致，有助降低青年在資訊理解上的差距，使職涯評估過程具備清楚基礎。

責任分區經營為中期招募策略的重要基礎，可依兵源分布、校園接觸頻率與歷年報名紀錄建構更具系統性的區域經營架構。各分署可將重點高中職與大專校院指派特定招募員負責，使校園經營由一次性拜訪轉為長期互動。經營成效可從報名比例、訪視次數、現場詢問量與族群回應狀態進行檢視，作為年度投入調整依據。副首長級幹部可依規畫與重點學校建立固定溝通機制，使校方窗口、合作內容與活動安排具備穩定性。制度運作搭配獎勵機制，可鼓勵招募團隊持續投入，形成區域內明確責任分工。當責任分區與資料化管理共同運作，再逐步配合後續專責人力擴充，可使招募模式由單次宣導轉向長期經營，建立穩定兵源來源並形成完整制度鏈結，使中期招募工作更具持續性與可預期性。

三、 遠程招募優化策略

(一)海巡品牌經營與青年體驗管道常態化

長期策略可將品牌經營與跨媒體宣傳視為核心主軸，使社會對海巡工作的理解逐步從片段資訊轉向具體、穩定且一致的認知。建議以救援行動、實務任務與現役人員經驗為主要素材，製作具故事性的影音專題與圖文內容，呈現海巡在人道救援、國境安全與公共服務上的專業角色。延續國內泳壇名將王冠閎擔任形象大使的方式，以「親海、知海、護海」作為品牌主軸，使海巡形象與青年價值產生連結。原住民同仁的服役故事與花蓮光復災害期間前進協調所行動，可作為長

期宣導案例，使不同背景的民眾透過具體情境理解海巡任務意涵。多元素材可同步透過電視、網路、交通場域與實體刊物曝光，使品牌能持續累積能見度與辨識度。

青年體驗機制可在長期逐步推向制度化，使不同族群能從實際情境理解海巡的工作內容、風險型態與發展方向。各分署可與地方政府及學校合作，將港區參訪、體驗營、防災教育與海洋活動的示範據點規劃為常態運作項目，由現役人員示範訓練流程、救援步驟與裝備操作，使青年在安全管制下直接接觸第一線場景。相關體驗教材可結合花蓮光復災害期間的應處案例，使學校與社區在課程中理解海巡在重大事件中的角色與責任。品牌敘事、示範據點與體驗活動同步推動，可使青年於生涯探索階段提升對海巡工作的具體認識，並在完整資訊支持下將海巡納入主要職涯選項，符合長期將品牌與招募結合的策略方向。

(二)招募中心布局與結合留任體系之口碑招募

遠程策略可研議建立區域性招募中心，使招募作業逐步從分散執行轉向專責化運作，形成具備「一站式諮詢與體驗」功能的完整架構。招募中心可整合兵源資料管理、職涯諮詢、體驗活動設計、家長溝通與跨單位協調，使其成為串聯分署、學校與社區的核心樞紐。短中期可優先推動分署招募窗口整合與資訊系統強化，使資料回報、兵源追蹤與宣導紀錄具備一致架構；長期再依北、中、南、東區域需求規劃實體招募中心之設置。雖國防部招募中心合作實務上具一定限制，仍可就資料參考、素材交流與部分聯合活動尋求可行空間，使海巡在跨部會合作領域保有進展與彈性。

招募中心如能與留任與心輔系統形成連動，可逐步建立具持續性的正向口碑招募模式。基層心輔計畫、勤務密度調整、宿舍空間改善與裝備更新之進展，可轉化為招募展示的具體案例，使青年與家屬掌握組織在照顧面向的實質努力。中心活動可邀請留任意願高或具績效表現之同仁，以及退伍人員分享專業成長、家庭生活調適與任務經驗，使外界理解海巡職涯的可發展性。當內部照顧制度、心輔支持與工作環境改善透過一致的招募話語穩定對外呈現，社會對海巡工作的信任度與可預期性將逐步提高，有助於形成具持續性的兵源基礎與更完整的長期品牌形象。

貳、留任支持優化策略

一、 短程留任支持策略

(一)強化入營適應與早期支持機制

短期可從入營前後一年內之穩定狀態著手，將適應輔導視為留任支持起點。建議依據海巡心輔計畫建構標準化適應流程，涵蓋入營說明、作息調整協助、團體生活適應課程與壓力評估工具運用，由海巡幹部依既定節點辦理訪談與紀錄，使適應情形具備追蹤基準。勤務密度高或夜勤比例偏高單位可列為高風險場域，由心輔人員與主官共同檢視睡眠、情緒與作息狀況，並依需求啟動專業心理支持。行政院調增志願役勤務加給、海巡部隊加給、離島地域加給與雷達勤務加給等政策，可在經濟面與心理面形成雙軸支撐，使新進同仁於初期適應期獲得更高穩定性，並減少因壓力累積導致離退的風險。

家庭為新進人員適應的重要外部支柱，可於報到階段提供家屬資訊手冊與聯繫渠道，說明勤務安排、生活節奏、事故通報流程與照顧機制，使家屬能掌握服務情境並給予穩定支持。取消外散宿次數限制、孕期與育兒人員免予輪調等措施，可作為向家屬說明組織照顧理念之重要內容，降低家庭端的不確定感。建議依年資階段配置追蹤機制，由心輔幹部定期掌握新進人員適應狀況，並將適應議題納入幹部管理指標，使問題能在制度面獲得處理。透過家庭協作、風險辨識、待遇調整與標準化輔導流程所構成之整合架構，可降低初期離退率，使新進人員於入營階段形成穩定基礎，作為中程與遠程留任支持之前導措施。

(二)職涯資訊透明與留任誘因設計

短期工作可將「看得見的未來」作為核心主軸，使同仁能清楚掌握服務前景與職涯方向。建議整合職等架構、上兵轉士官資格、專長別發展階梯與中高階職務進路，編製標準化職涯藍圖，並納入新訓課程、在職說明會及數位學習平台，使不同年資人員均能辨識自身位置與可行發展選項。職涯藍圖可加入晉任年表、專長任務範例與區域差異情境，使資訊具比較性與應用性，減少制度理解落差。透過一致且具體的資訊呈現，可提升人員對未來發展之掌握度，使職涯規劃更具方向性，並促進持續服務意願，使職涯制度在短期內形成明確框架。

留任誘因可從現行留營慰助金、薦責獎勵與績效表揚制度延伸，針對關鍵年資與勤務負荷較重單位規畫差異化支持方案。誘因內容可涵蓋優先進修名額、專

業訓練梯次、家庭協助措施、休假調整及駐地生活改善項目，並與加給制度配套說明，使薪酬、職涯與生活條件之改善形成一致訊息。表揚制度可提升公開性與典範性，納入家庭支持、團隊協作、穩定服務等項目，使長期投入獲得制度性肯定。透過誘因精緻化與政策整合，可使服務報酬、工作條件與發展期待形成明確連結，進而提升短期留任意願，使海巡人力在初期形成穩固結構，支撐後續中程與遠程發展。

二、 中程留任支持策略

(一)勤務負荷調整與領導治理精進

中期可依「科技輔勤取代人力」方向，將勤務負荷調整作為留任支持核心。建議依勤務密度、夜勤比例、任務屬性與人力補充速度建構高壓勤務指標，作為人力配置、增補與輪調排序之依據，並串聯心輔統計資料，以辨識高風險單位與高壓時段。海巡幹部可依指標研訂排班彈性、假勤平衡與疲勞管理原則，使勤務安排具備一致操作標準。幹部考評亦可納入關懷紀錄與勤務調整成果，使管理責任具有制度性要求。當勤務與風險資訊具備可視化呈現，可提升整體人力運作穩定性，並降低壓力累積引發的離退意向，使勤務治理與人員照顧形成相互支撐的運作模式。

治理精進可從領導能力、組織支持與單位文化三面向推動。建議針對勤務壓力較高單位規劃情緒管理、有效溝通、衝突處理與壓力辨識等核心課程，使主官具備在高壓情境維持團隊穩定的能力。可建立定期領導回饋機制，由同仁匿名提供管理方式之觀察，作為調整行為與課程設計參考。單位文化層面可透過跨單位協作、經驗分享與協力工作模式，使前線人員持續感受組織支持。若同步配合雷達勤務加給、地域加給與勤務作法優化等措施逐步落實，可使治理品質與照顧制度形成整合效果，提升工作感受穩定度，進而強化中期留任意願並減輕高負荷場域之人力壓力。

(二)專業培育強化與多元人才運用

中期可從資料整合與能力建構兩面向推進，使專業培育與分發適配形成制度化架構。建議整合招募、訓練、分發與離退紀錄，依年資階段、單位屬性與離退原因進行分析，掌握穩定度敏感時點，以作為調整分發原則、輪調節奏與新人支持策略之基礎。專業培育可依任務需求規畫執法、搜救、科技設備運用、海事資

訊與管理等發展方向，使訓練課程、證照取得與升遷程序形成連動。透過一致化培育架構，人員可在不同任務場域辨識自身發展階梯，使職涯可預期性提升，並縮短適應落差，促進中期服務穩定度。

多元能力運用可作為中期留任支持之核心，使具語言、資訊或技術專長者具備充分發揮空間。建議規劃跨單位交流、專案參與及短期支援，使人員累積多元任務經驗並提升適應能力。教育訓練梯次亦可依任務屬性調整，使不同專長者能在執法、海勤、科技應用與管理方向建立持續進展路徑。進修與專業成長成果可納入升遷與留任評估，使誘因與能力投入形成正向循環。當中期結構穩定運作，可降低因任務與能力不匹配所帶來的挫折，使人員在任務表現與成長機會兩面向獲得具體支持，進而提升留任意願並強化整體人力運作連續性。

三、 遠程留任支持策略

(一)智慧化勤務治理與人力結構永續調整

長期策略可將智慧化勤務治理作為人力永續核心，使科技工具逐步分擔例行與高密度任務。建議導入雷達整合系統、影像監控、無人載具與資料分析應用，使部分巡查與監控作業由科技執行，使前線人力集中於高風險與判斷需求較高的執法場景。具高夜勤比例或採三班制之單位，可依勤務節奏檢視週期安排、休假結構與備勤方式，研議彈性排班與差異化津貼，使長期負荷獲得改善。科技輔勤亦可提升警戒效率與勤務安全，使人員在運作節奏上具備可控性。當智慧化工具逐步普及，可形成以科技支撐前線、以人力投入核心任務的運作模式，使工作品質與安全水準同步提升，構成人力永續的長期基礎。

人力結構永續調整可與智慧化勤務治理形成互補關係。建議全面盤點行政支援、專業技術與前線執行三類任務之人力組成，調整幹部層級與職類編組，使任務內容與人力專長具備明確對應，降低單一職務承擔非核心工作之情形。可研議建立專業職務序列、技術晉用制度與跨區域支援機制，使具專長人員在不同任務場域具備流動與發展空間。組織層面亦可建構長期績效與人力預估模型，依據補充速度、勤務趨勢與離退情形調整政策方向，使管理決策具備前瞻性。透過人力組成優化、任務分工精緻化與制度化預估工具併行，可逐步形成穩定且具韌性的運作模式，使海巡整體人力發展具備長期支撐能力。

(二)家庭友善、社會支持與組織文化整合

長期留任策略可將家庭友善制度視為組織文化核心，使勤務安排與照顧責任具備協調空間。建議持續推動廳舍整建與生活設施改善，並強化女性職場條件，使不同性別與家庭型態之人員在各級單位維持安全與尊重感。育兒階段人員可列為重點支持對象，透過檢視輪調頻率、駐地配置與外散宿規範，使照顧責任與勤務需求取得平衡。取消外散次數限制之彈性亦可作為支持工具，由主官依勤務與轄區特性調整，使前線運作不受影響。當照顧措施逐步累積，可形成具可預期性的支持結構，使不同生命階段人員均能維持服務穩定度，並在長期形成正向留任循環。

社會支持可透過整合地方政府、社福機構與托育服務，使托育、親職教育與家庭協助資訊具備可近性，使人員在不同階段獲得持續支援。建議建立定期意見蒐集與回饋機制，由同仁與家屬共同參與，使制度調整與心輔方案具備實務基礎。組織文化可將家庭支持、團隊協作與穩定服務納入表揚指標，使價值體系朝向任務與照顧並重方向發展。若能將照顧制度、勤務改善與海巡品牌形象相互結合，在對外溝通中呈現友善環境、工作條件提升與支持架構，可強化社會信任度與可預期性。當組織文化、社會支持與制度設計形成整合網絡，可使海巡在人力規模、運作韌性與社會認同上具備長期穩定性。

參、海巡人力之問題發現與因應對策之布局

海巡人力議題橫跨青年動機、組織形象、勤務負荷、薪酬制度與生活條件等多項核心面向，需以整合框架將資料轉化為具政策功能的分析結構。本研究透過系統化整理，可依議題特性將量化與質性證據進行重新分類，形成問題脈絡、制度因素與人力結果的連動關係，使檢視招募、留任與制度調整時具備明確判斷基礎，並可辨識各因素對人力供需之影響幅度。研究結果在轉換至政策層次後，可形成涵蓋招募優化、留任支持、勤務治理、專業培育與組織文化建構的政策架構，使推動措施具備一致性與可操作性。換言之，整合式政策輪廓亦有助主管單位以證據為基礎擬定施政方向，確保問題診斷、策略擬定與後續行動邏輯一致。

人力議題依不同階段呈現差異，政策規劃需依推動成熟度與施政急迫性區分短程、中程與遠程，以建構由即時補強至永續調整的策略路徑。短程著重兵源補充、資訊透明、適應支持與家庭溝通，中程聚焦制度優化、資料建置、責任分區

經營與勤務治理，遠程則以智慧化勤務、人力結構調整與品牌經營為核心方向。時間軸式策略配置協助主管單位掌握施政節奏與資源排序，使政策推動具備穩定性與可預期性。透過問題分類、策略對應與時程定位三項要素，可使研究證據與政策需求相互扣合，進而建構具操作性、延展性與前瞻性的海巡人才治理模式，並可作為年度計畫研擬、跨單位協作與預算配置之重要依據。

**表 6-1　海巡人力之研究發現與因應對策對照表**

| 項次 | 研究發現 | 人才因應對策 | 時程 |
|---|---|---|---|
| 1 | 人力在不同服務階段的變動情形 | 轄區整合招募與核心兵源鎖定 | 短程招募優化策略 |
| | | 強化入營適應與早期支持機制 | 短程留任支持策略 |
| | | 職涯資訊透明與留任誘因設計 | 短程留任支持策略 |
| | | 智慧化勤務治理與人力結構永續調整 | 遠程留任支持策略 |
| 2 | 外部人口與產業變動對招募環境之整體影響 | 轄區整合招募與核心兵源鎖定 | 短程招募優化策略 |
| | | 兵源資料庫建置與科技輔助招募管理 | 中程招募優化策略 |
| | | 海巡品牌經營與青年體驗管道常態化 | 遠程招募優化策略 |
| 3 | 多層動機結構與招募訴求調整需求 | 資訊透明強化、家長溝通與跨部會合作 | 短程招募優化策略 |
| | | 分眾溝通精緻化與責任分區深化經營 | 中程招募優化策略 |
| | | 海巡品牌經營與青年體驗管道常態化 | 遠程招募優化策略 |
| 4 | 組織形象優勢與轉化落差問題 | 資訊透明強化、家長溝通與跨部會合作 | 短程招募優化策略 |
| | | 海巡品牌經營與青年體驗管道常態化 | 遠程招募優化策略 |

**表 6-1　海巡人力之研究發現與因應對策對照表**

| 項次 | 研究發現 | 人才因應對策 | 時程 |
|---|---|---|---|
| | | 招募中心布局與結合留任體系之口碑招募 | 遠程招募優化策略 |
| 5 | 離退階段特徵與勤務壓力循環 | 強化入營適應與早期支持機制 | 短程留任支持策略 |
| | | 勤務負荷調整與領導治理精進 | 中程留任支持策略 |
| | | 智慧化勤務治理與人力結構永續調整 | 遠程留任支持策略 |
| 6 | 薪酬、升遷與工作環境之綜合影響 | 職涯資訊透明與留任誘因設計 | 短程留任支持策略 |
| | | 專業培育強化與多元人才運用 | 中程留任支持策略 |
| | | 家庭友善、社會支持與組織文化整合 | 遠程留任支持策略 |
| 7 | 目標族群分眾特性與適配策略 | 分眾溝通精緻化與責任分區深化經營 | 短程招募優化策略 |
| | | 專業培育強化與多元人才運用 | 中程留任支持策略 |
| | | 智慧化勤務治理與人力結構永續調整 | 遠程留任支持策略 |
| 8 | 國防部與海巡署招募人力編組之差異 | 轄區整合招募與核心兵源鎖定 | 短程招募優化策略 |
| | | 兵源資料庫建置與科技輔助招募管理 | 中程招募優化策略 |
| | | 招募中心布局與結合留任體系之口碑招募 | 遠程招募優化策略 |

## 第三節　研究限制

未報名人員之量化分析在母體名冊內容與資料可及性方面存在明顯限制，使樣本規模與代表性受多重因素影響。近三年曾洽詢招募資訊但未完成報名者的有效母體名冊共 155 筆，經多次撥號、回訪與時段調整後，成功樣本僅 14 份，使資料呈現便利取樣與自願回覆特性。樣本規模低於 30 份，使統計推論能力有限，結果僅能反映初步趨勢與意向輪廓，難以代表整體未報名族群。樣本分布亦可能因名冊完整度、聯絡可及性與地區青年應答差異而產生偏高或偏低情形，形成潛在應答偏差。雖屬小樣本資料，仍能協助掌握青年在接觸招募資訊後的反應模式、評估邏輯與未投入原因，具備策略研擬與問題辨識上的參考價值。

整體觀察指出，未報名人員資料適合用於補充理解招募轉化過程與意願形成脈絡，但不宜作為族群差異推估或量化驗證的依據。若需提升後續資料品質與政策應用效益，建議強化名冊建置機制，逐步更新聯絡資訊並整合跨管道資料來源，使潛在母體更加完整。同時，可規劃擴大樣本規模並採取多階段抽樣方式，以提高推論效度並降低偏差風險。透過上述措施，可使未報名族群分析在後續階段具備更高代表性，有助於精準掌握青年決策行為與招募轉化阻礙，進而支撐海巡署各項人力政策之調整方向。

# 參考文獻


Business Focus，〈經濟不景氣：失業潮催生參軍熱，Z 世代為何做此選擇〉(民 114 年 6 月 10 日)。<https://reurl.cc/jr0x71>(15 Sep. 2025)。

中時新聞網，〈第二海軍頻造大艦恐無人開：海巡人力缺口 4 年來擴大 15 倍〉(民 113 年 11 月 1 日)。<https://reurl.cc/6bZqrr>(26 Nov. 2024)。

公視新聞網，〈國軍人力短缺問題日益嚴峻 國防部：少子化及企業徵才影響〉(民 114 年 1 月 17 日)。<https://news.pts.org.tw/article/733501>(13 Sep. 2025)。

李莉雅(2013)，〈推動募兵政策，活化海巡人力〉，《海巡雙月刊》63(民 102 年 6 月)：14-19。

沈治豪(2021)，〈海巡署人才招募資訊行銷策略之研究 - 以南部分署之岸巡隊為例〉{未出版之碩士論文}。義守大學資訊管理研究所。

海洋委員會海巡署，〈113 年 10 月員額統計月報〉(民 113 年 11 月 15 日)。<https://www.cga.gov.tw/GipOpen/wSite/lp?ctNode=12238&mp=999>(26 Nov. 2024)。

國防安全研究院，〈國軍面對人力變化的轉機〉(民 112 年 10 月 2 日)。<https://indsr.org.tw/focus?uid=11&pid=2669&typeid=28>(15 Sep. 2025)。

張凱星(2020)，〈休閒運動行為與工作壓力之研究 - 以海巡署南部分署資料庫為個案分析〉{未出版之碩士論文}。義守大學資訊管理學系。

梁元葆(2014)，〈海巡人才培育及展望〉。海巡雙月刊 67(民 103 年 2 月)：32-36。

許啟業、歐凌嘉、林光榮、蕭憲隆、蘇明俊、胡湘怡、邵仁中、王漢章、楊宏隆，《提升海巡服務品質之研究》(臺北市：海洋委員會海巡署，民 108)，頁 7-8。

陳毅(2019)，〈海巡隊人員工作壓力、休閒參與、工作滿意度與幸福感研究〉{未出版之碩士論文}。聖約翰科技大學工業工程與管理系。

植根法律網，〈海岸巡防勤務實施要點〉(民 89 年 4 月 17 日)。<https://www.rootlaw.com.tw/LawArticle.aspx?LawID=A040370001008400-0890417>(15 Sep. 2025)。

黃長源( 2024 )，〈我國海巡署人事任用之研究 - 以海巡署軍警文併用現況為例〉{未出版之碩士論文}。國立金門大學海洋與邊境管理學系。

蔡承翰( 2025 )，〈少子化對傳統與非傳統安全之挑戰〉，《國防安全雙週報》，94( 民 114 年 8 月 )：55-62。

蔡茂埕（2022），〈海巡署偵防分署查緝人員工作特性對工作壓力之研究〉{未出版之碩士論文}。國立政治大學行政管理碩士學程。

聯合新聞網，〈不只有國軍缺人：海巡軍警人力缺口 6 年來擴大 15 倍〉( 民 113 年 11 月 1 日 )。<https://udn.com/news/story/10930/8331141>（6 Jun. 2025）。

羅娟玲( 2018 )。〈海巡署志願役軍官工作壓力與因應策略之研究 - 以海巡署南部分署為例〉{未出版之碩士論文}。國立高雄科技大學海洋事務與產業管理研究所。

“Catalano, J., “ The evolution of work: How Gen Z is reshaping leadership and workplace culture Website, 2 Apr. 2025, <https://www.forbes.com/sites/forbeseq/2025/04/02/the-evolution-of-work-how-gen-z-is-reshaping-leadership-and-workplace-culture>(13 Sep. 2025).

“Deloitte Global” 2025 Gen Z and Millennial Survey Website, 14 May. 2025, <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2025/2025-genz-millennial-survey.pdf>(12 Sep. 2025)

“FedEx” How to win Gen Z over with the ideal workplace Website, 27 Sep. 2024, <https://www.fedex.com/en-hk/business-insights/people-culture/how-to-win-gen-z-over-with-the-ideal-workplace.html>(12 Sep. 2025)

“Mikler, V. S.,” *Career motivation in millennials and generation Z as predictors of turnover intention and organizational commitment (2022). Walden Dissertations and Doctoral Studies.*

“Titus, J.,” Gen Z may save DEI in corporate America Website, 2 Jun, 2025, <https://www.benefitnews.com/opinion/gen-z-may-save-dei-in-corporate-america>(13 Sep. 2025)

“UCD Professional Academy, UCDPA,” What Gen Z and millennials want: Meeting the

expectations Website, May 2025. 2025/9/12,
<https://www.ucd.ie/professionalacademy/resources/meeting-gen-z-expectations/>(12 Sep. 2025)

# 附件一　期末/期中審查意見回覆

## 114 年度委託研究計畫

## 「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」期末報告內容修正紀錄表

| 項次 | 頁數 | 審查意見 | 修訂後內容 | 其他說明或補充 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | P5-18 | 文獻回顧內容近三分之二係撰寫一般軍職人員內容，涉及海巡人員較少，建議可將篇幅重點以海巡人員為主，此可使章節內容更有脈絡。 | 感謝委員提醒。已將文獻回顧篇幅重點放在海巡人員為主，刪除部分文獻，以使內容更有脈絡。 | — |
| 2 | P232 | 近 3 年詢問招募資訊未報名之調查樣本比例較小，而影響樣本代表性或隨機樣本，然因樣本受限無法處理及突破，應放在研究限制說明。 | 感謝委員提醒。已於第六章第三節增加研究限制說明。 | — |
| 3 | P1 | 第 11 點，上回提到研究背景可否再增加量化數，回覆內容應再予說明清楚。 | 感謝委員提醒。已於第一章第一節增加量化數說明，但因目前已不公布現有員額統計，故僅針對 2025 年 3 月的海巡人員統計概況，以量化呈現人力變動趨勢。 | — |
| 4 | P233-235 | 參考文獻的順序，請再調整，如是以中文筆劃，英文文獻部分，應依作者姓氏排列並列出全名。 | 感謝委員提醒。已依據「海洋委員會委託研究計畫要點」重新調整內容與順序。 | — |

| 項次 | 頁數 | 審查意見 | 修訂後內容 | 其他說明或補充 |
|---|---|---|---|---|
| 5 | P216-232 | 問卷調查結論較像是呈現統計數據，未見背後意涵解析，進而影響到後續的結論及建議，相關量化或質化調查統計發現的問題，建議應與結論有相互連結性，把前面的問題發現及結論和建議事項作對照表，以更為清晰及清楚。 | 感謝委員建議，已重新修正結論，並增加「海巡人才發現與因應對策導入」等論述。 | — |
| 6 | P216-231 | 報告的建議與結論內容很多且多元，惟是否有針對到前面研究發現的問題，應可再修正；另考量委託單位後續的可行性，還有涉及經費與人事量能等，是否可以達成，都須納入參考。 | 感謝委員建議。已將結論與建議對照分析結果重新論述，並將因應對策按時程重新做安排。 | — |
| 7 | P222-231 | 報告中未見海巡強化招募及提升留營率的政策及作為，應對現有的招募及留營作為進行評析、描述及探討成效，並列入報告章節一併探討。 | 感謝委員建議。已在第六章第二節「因應對策」加入海巡強化招募與提升留營率的政策，以及對現有招募及留營作為進行探討。 | — |
| 8 | P73-77；106-109；160-163；210-215；216-221 | 結論與建議建議可以有交叉分析，另再每章節應有小結及問題發現。 | 感謝委員建議。已在第六章第一節「研究發現」針對交叉分析進行論述，同時在每章節加入小結與問題發現。 | — |

| 項次 | 頁數 | 審查意見 | 修訂後內容 | 其他說明或補充 |
|---|---|---|---|---|
| 9 | P222-231 | 建議事項應有系統及連結性，並可再予以精簡。 | 感謝委員建議。已將第六章第二節「因應對策」進行修正，以精簡內容。 | — |
| 10 | P222-231 | 報告提出各種不同面向的建議事項，建議應依可自行完成、需外部協調或是預算支持等，來區分短、中及長程，俾使更臻清楚明瞭。 | 感謝委員建議。已在第六章第二節「因應對策」進行修正，並區分短、中遠程，俾使更臻清楚明瞭。 | — |
| 11 | P216-221 | 報告中提及質化及量化訪談的部分，建議可將2場次座談會專家學者的建議適度列入報告參考及呼應，以更具有說服力，讓邏輯更完整。 | 感謝委員建議。已在第六章第一節「研究發現」增加座談會專家學者的建議。 | — |
| 12 | P220-221 | 可將海巡署的招募人力及資源與國防部進行對照及檢視，列出客觀具體的數字，將委託單位所面對的問題具體呈現。 | 感謝委員建議。已在第六章第一節「研究發現」增加「國防部與海巡署招募人力編組之差異」的論述。 | — |
| 13 | P73-77；106-109；160-163；210-215；216-221 | 期末報告最後提出許多交叉分析的資料，建議可藉由報告分析結果列出重點以供委託單位運用參考。 | 感謝委員建議。已在量化、質性等分析結果進行小結論述，並整合為第六章第一節「研究發現」進而提出因應對策，提供委託單位運用參考。 | — |
| 14 | P222 | 招募重點對象可以高中職及23至27歲人員優先，並利用畢業那一年 | 感謝委員提醒。已將委員建議列入第六章第二節「因應對策」之「轄區 | — |

| 項次 | 頁數 | 審查意見 | 修訂後內容 | 其他說明或補充 |
|---|---|---|---|---|
| 14 | P222 | 招募重點對象可以高中職及 23 至 27 歲人員優先，並利用畢業那一年進行招募；另建議可以讓學生利用寒暑假時間進入海巡實習，以了解海巡勤務等生活。 | 感謝委員提醒。已將委員建議列入第六章第二節「因應對策」之「轄區整合招募與核心兵源鎖定」。 | — |
| 15 | P224-225 | 建議可利用樣板或代表人物拍攝短影片及錄製 PODCAST，使民眾更了解快速海巡。 | 感謝委員提醒。已將委員建議列入第六章第二節「因應對策」之「海巡品牌經營與青年體驗管道常態化」。 | — |
| 16 | P226-227 | 建議將海巡所學之專業可銜接到退伍後的工作列入宣導，以提供更大的招募誘因。 | 感謝委員提醒。已將委員建議列入第六章第二節「因應對策」之「職涯資訊透明與留任誘因設計」。 | — |
| 17 | P224-225 | 有關品牌建立，應思考如何讓社會看到，像是在颱風來襲或地震時，於沿海地區的城鄉適時投入救災人力等作為，提升國軍形象，做無形的宣傳。 | 感謝委員提醒。已將委員建議列入第六章第二節「因應對策」之「海巡品牌經營與青年體驗管道常態化」。 | — |
| 18 | P73-77；106-109；160-163；210-215；216-221 | 章節安排的結構及推導過程應更在有連結性及脈絡；另質化及量化的章結最後應有小結。 | 感謝委員建議。已在量化與質性分析結果增加小結論述，並將之整合為第六章第一節「研究發現」，以期結構安排與推導過程更有連結性與脈絡。 | — |

| 項次 | 頁數 | 審查意見 | 修訂後內容 | 其他說明或補充 |
|---|---|---|---|---|
| 19 | P170 | 請廠商在質化訪談章節中述明為何以招募員為對象進行訪談，使內容更完整。 | 感謝委員建議。已在第二章第三節「深度訪談分析」之「訪談對象與約訪時間」，增加相關論述。 | — |
| 20 | P222-231 | 有關最後的策略回饋、建議內容及標題等用詞較抽象及艱深，希望可以從問卷發現到後續建議結合起來，並將用詞調整為白話一點，避免過於饒口，另有部分建議內容偏向重複，希望可以再檢視一下。 | 感謝委員建議。已在第六章第二節「因應對策」做相關修正。 | — |
| 21 | P224-225 | 有關招募策略部分建議可以結合最近的作法，例如今年有海巡形象大使及花蓮光復鄉救災。 | 感謝委員建議。已在第六章第二節「因應對策」增加海巡形象大使與花蓮光復鄉救災的相關論述。 | — |

# 114 年度委託研究計畫

# 「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」期中報告內容修正紀錄表

| 項次 | 頁數 | 審查意見 | 修訂後內容 | 其他說或補充 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | — | 3,000 份問卷需求須與企劃及採購單位確認，並依據標準規範完成。 | 已委請委託單位承辦人協助與企劃及採購單位確認，後續將依標準作業程序完成辦理。 | — |
| 2 | P5-18 | 現行報告引用部分文獻距今已二十年，須更新至近年資料，並反映 2023 年 3 月後薪資制度等變化。 | 已更新 2020 年以後之軍職與海巡政策文獻，並補充 2023 年後薪資制度與加給調整之相關資料，以維持研究時效性與政策連結度。 | — |
| 3 | P19 | 研究架構與研究流程屬不同概念，報告應依學術規範區分並修改。 | 已將圖 3-1 將修訂為「研究流程圖」，以強化邏輯清晰度與可操作性。 | — |
| 4 | P170-215 | 建議納入署本部訪談，以獲取更全面的資訊。 | 已納入署本部訪談，補足跨層級與跨區域觀點，確保研究內容兼具制度層面與實務執行面的完整性。 | — |
| 5 | P222-225；P239-240 | 若軍職人員招募不足，應思考轉型方向，例如應用 AI 技術，並在少子化趨勢下制定留才策略。 | 已在海巡人才因應政策之「招募優化策略」概念，探討兵源資料庫建置與科技輔助招募管理，並提出「留任支持策略」探討智慧化勤務治理與人力結構永續調整策略，以建構具前瞻性的招募與留任模式。 | — |

| 項次 | 頁數 | 審查意見 | 修訂後內容 | 其他說或補充 |
|---|---|---|---|---|
| | — | 後續可提供招募簡章、招募計畫、離退問卷及各招募階段的人員流失率，作為研究與分析參考。 | 已委請委託單位提供相關資料。後續將參考相關資料，以作為研究分析的參考依據。 | — |
| 7 | P19 | 建議將圖 3-1 修改為研究流程圖。 | 已依建議修正圖 3-1 為研究流程圖，明確呈現研究步驟與資料分析程序。 | — |
| 8 | P5-20 | 建議文獻回顧應更有脈絡，並在章節開頭加入摘要。同時指出，針對已達最大服役年限的離退人員，可能非本案主要關注對象。 | 文獻回顧已於整合海巡軍職特性之相關研究。對於已達最大服役年限之人員，雖非主要離退類型，仍保留其經驗作為政策參考。 | — |
| 9 | P131-144 | 建議研究應找出招募困難的根本原因，例如年輕人是否接收到海巡的招募資訊、資訊是否易於理解，或求職時最重視的因素為何。 | 問卷與訪談內容已增列資訊接收、理解程度及求職考量構面，以分析青年對海巡職涯的認知、動機及阻礙因素，作為精準化招募策略的依據。 | — |
| 10 | P232 | 未報名的人數很少，擔心願意受訪的都是對海巡署印象很好的人，這樣的樣本可能不是隨機樣本，而是自我選擇的樣本。 | 問卷設計採普查原則，惟部分樣本回覆率偏低，導致未報名樣本比例較小。規模雖小，仍可透過描繪近三年未投入海巡招募之青年基本輪廓，具備協助政策判斷之參考價值。已於增加第六章第三節「研究限制」的論述。 | — |
| 11 | P1 | 建議在研究背景中，以量化方式呈現2020年至 | 感謝委員提醒。已於第一章第一節增加量化數說 | — |

| 項次 | 頁數 | 審查意見 | 修訂後內容 | 其他說或補充 |
|---|---|---|---|---|
| | | 2024 年海巡署各軍階（軍官、士官、士兵）的補充與退損人數，並納入因不適服退場的人員。 | 明，但因目前已不公布現有員額統計，故僅針對 2025 年 3 月的海巡人員統計概況，以量化呈現人力變動趨勢。 | |
| 12 | P5-20 | 報告第 2 頁文字重複，建議精簡。文獻回顧內容雖豐富，但多以國軍為對象，建議參考海巡軍職人員的特殊性補充相關文獻；文獻的招募策略章節缺乏系統性回顧。 | 已刪除重複內容，並補充海巡軍職人員特性之相關文獻。文獻回顧部分已依主題重組並強化系統性分析，提升學術完整性。 | — |
| 13 | — | 建議在招募員訪談中，建議更具體的詢問招募困難是源自於組織內部還是外部環境；並將題綱設計得更務實，例如假設增加 1,000 萬預算，將如何分配。 | 訪談過程已新增「預算配置假設題」（如增加 1,000 萬預算）及內外部因素比較題項，以評估招募困難來源與政策優先順序。 | — |
| 14 | — | 建議統一問卷尺度，並可將不同構面整合成單一分數，以進行更深入的分析。 | 問卷設計已統一使用四點式李克特量表，以利後續分析。 | — |
| 15 | — | 提醒後續駐校學生調查，若為未成年則需注意學術倫理問題。 | 調查階段均由學校師長或教官在場協助，確保調查過程符合倫理原則。 | — |
| 16 | — | 建議若必須達成 3,000 份問卷，可採取兩種做法：一是針對潛在招募對象發放問卷；二是建 | 問卷設計已依據建議，增加駐校學生樣本並擴大發放對象。 | — |

| 項次 | 頁數 | 審查意見 | 修訂後內容 | 其他說或補充 |
|---|---|---|---|---|
| | | 立長期調查機制，讓離退人員在離職前填寫問卷，累積長期資料。 | | |
| 17 | P7-9 | 肯定報告緒論提及海巡工作量負荷重，並建議追蹤志願役加給提升後，是否對招募人數有所助益。 | 已於文獻回顧補充青年勞動市場與價值觀變遷相關研究，並將後續以時間序列資料分析薪資調整對志願役報考意願之影響。 | — |
| 18 | P233-235 | 建議將所有引用的參考文獻完整羅列。 | 已將參考文獻完整羅列。 | — |

# 附件二　調查問卷

## 海巡署軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策

## (離退人員問卷)

您好，**請問您是【帶入姓名】嗎？**我是**海洋委員會海巡署**委託趨勢民調的電訪員。正在進行「**軍職人員離退原因分析**」的問卷訪問。問題不多，只打擾您幾分鐘的時間，請您接受我們的訪問。訪得資料僅作整體統計分析，絕對不會公開個人意見，並遵守相關法令，謝謝！

**※民眾有疑問時：**

若您有疑問，可至 GRB 政府研究資訊系統網頁（https://www.grb.gov.tw/）查詢「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」，或撥打「趨勢民意調查中心查證，查證電話：02-2747-1331。

**【※以下將詢問您過去在海巡署的服役狀況】**

**一、 服役狀況**

**1. 請問您的服役年資?**

(01)未滿 1 年　(02)1 年-未滿 2 年　(03)2 年-未滿 3 年
(04)3 年-未滿 4 年　(05)4 年-未滿 5 年　(06)5 年-未滿 6 年
(07)6 年-未滿 7 年　(08)7 年-未滿 8 年　(09)8 年-未滿 9 年
(10)9 年-未滿 10 年　(11)10 年(含)以上　(98)不清楚/不知道

**2. 請問您離退至今多久?**

(01)未滿 1 年　(02)1 年-未滿 2 年　(03)2 年-未滿 3 年
(04)3 年-未滿 4 年　(05)4 年-未滿 5 年　(06)5 年以上

**3. 請問您離退前最高軍階為何？**

(01)二等兵　(02)一等兵　(03)上等兵　(04)下士
(05)中士　(06)上士　(07)三等士官長　(08)二等士官長
(09)一等士官長　(10)少尉　(11)中尉　(12)上尉
(13)少校以上　(98)拒答

**4. 請問您的離營單位是?**

(01)署本部　(02)巡防區指揮部　(03)警衛隊　(04)通資作業隊
(05)北部分署　(06)中部分署　(07)南部分署　(08)東部分署
(09)金馬澎分署　(10)東南沙分署　(11)艦隊分署　(12)偵防分署
(13)教育訓練測考中心 (98)拒答

**5. 請問您當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因是?【單選題】**

(01)對海巡署工作感興趣　(02) 有親友推薦　(03)家庭經濟壓力
(04)待遇優渥　(05)工作穩定有保障　(06)海巡工作壓力較小
(07)軍校抽籤分發　(08)未確定未來方向，先選擇先進軍職歷練
(94)其他**【訪員請紀錄】**　(98)拒答

**6. 請問您當初願意留任海巡署服役的原因?【複選題，先不提示選項，若受訪者回答不出來再提示選項 01-06】**

(01)薪資福利優渥　(02)晉升制度合理
(03)工作氣氛融洽　(04) 認同海巡署的工作性質
(05)認同單位長官領導方式　(06)公餘進修可培養工作專長
(07)因提前離退需付違約金　(94)其他**【訪員請紀錄】**

**7. 您在海巡署的離退原因是？【複選題，先不提示選項，若受訪者回答不出來，再隨機提示前三項】**

(01)達最大服役年限　(02)不滿意薪資福利
(03)晉升制度不合理　(04)不能接受海巡署的工作性質
(05)工作氛圍緊張　(06)不認同長官領導方式
(07)工作勞逸不均　(08)公餘進修無助於未來就業所需專長
(09)獲得更好的民間就業機會　(10)獲得更穩定的工作
(11)進入學校或研究機構進修　(12)創業或自行經營事業
(13)轉任其他政府機關　(14)希望回歸家庭
(15)身體健康因素　(16)職位選拔或輪調資訊不夠公開透明
(94)其他**【訪員請紀錄】**　(98)拒答

## 二、 海巡署工作經驗與滿意度

**【※接下來想詢問您對海巡署工作經驗與滿意度的同意程度，請根據您的個人感受回答】**

| | | | 4.非常同意 | 3.還算同意 | 2.不太同意 | 1.非常不同意 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | 工作滿意度 | 請問您同不同意「海巡工作內容能讓您學習不同技能」? | □ | □ | □ | □ |
| 9 | | 請問您同不同意「海巡工作能發揮您的專長」? | □ | □ | □ | □ |
| 10 | | 請問您同不同意「海巡工作能得到成就感」? | □ | □ | □ | □ |
| 11 | | 請問您同不同意「服役單位有提供足夠的訓練資源」? | □ | □ | □ | □ |
| 12 | | 請問您同不同意「服役單位重視官士兵的專業成長」? | □ | □ | □ | □ |
| 13 | | 請問您同不同意「服役單位有提供工作環境完善的安全防護 | □ | □ | □ | □ |

| | | | 4.非常同意 | 3.還算同意 | 2.不太同意 | 1.非常不同意 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 措施」? | | | | |
| 14 | | 請問您同不同意「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」? | □ | □ | □ | □ |
| 15 | | 請問您同不同意「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」? | □ | □ | □ | □ |
| 16 | | 請問您同不同意「同事之間的溝通合作良好」? | □ | □ | □ | □ |
| 17 | | 請問您同不同意「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」? | □ | □ | □ | □ |
| 18 | 領導統御 | 請問您同不同意「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」? | □ | □ | □ | □ |
| 19 | | 請問您同不同意「服役單位主管的領導方式合適」? | □ | □ | □ | □ |
| 20 | | 請問您同不同意「服役單位主管在工作指派公平合理」? | □ | □ | □ | □ |
| 21 | | 請問您同不同意「服役單位主管訓練的要求合理」? | □ | □ | □ | □ |
| 22 | | 請問您同不同意「服役單位主管能聽取部屬的意見」? | □ | □ | □ | □ |
| 23 | 薪酬制度 | 請問您滿不滿意「服役單位任職的薪資水準」? | □ | □ | □ | □ |
| 24 | | 請問您滿不滿意「服役單位任職所享有的福利」? | □ | □ | □ | □ |
| 25 | | 請問您滿不滿意「服役單位任職的升遷制度」? | □ | □ | □ | □ |
| 26 | | 請問您滿不滿意「服役單位任職的環境設施」? | □ | □ | □ | □ |
| 27 | | 請問您滿不滿意「服役單位任職的休假制度」? | □ | □ | □ | □ |

**【※以下將詢問您的基本資料】**

**三、 基本資料**

**S1.請問您居住在哪一個縣市?**

(01)基隆市 (02)臺北市 (03)新北市 (04)桃園市
(05)新竹市 (06)新竹縣 (07)苗栗縣 (08)臺中市
(09)彰化縣 (10)南投縣 (11)雲林縣 (12)嘉義縣
(13)嘉義市 (14)臺南市 (15)高雄市 (16)屏東縣
(17)宜蘭縣 (18)花蓮縣 (19)臺東縣 (20)澎湖縣
(21)金門縣 (22)連江縣 (98)拒答

**S2.請問您的婚姻狀況?**

(01)未婚(含單身) (02)已婚 (03)喪偶 (94)其他**【訪員請紀錄】**
(98)拒答

**S3.請問您今年大約幾歲?**

(01)18-19 歲　(02)20-24 歲　(03)25-29 歲　(04)30-34 歲

(05)35-39 歲　(06)40-44 歲　(07)45 歲以上　(98)拒答

**S4.請問您的教育程度?**

(01)高中(職)　(02)專科　(03)大學　(04)研究所以上　(98)拒答

**S5.性別【訪員自行勾選】**

(01)男　(02)女

# 海巡署軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策

# (未報名人員問卷)

您好，**請問您是【帶入姓名】嗎？**我是海洋委員會海巡署委託趨勢民調的電訪員。正在進行「軍職人員招募策略分析」的問卷訪問。問題不多，只打擾您幾分鐘的時間，請您接受我們的訪問。訪得資料僅作整體統計分析，絕對不會公開個人意見，並遵守相關法令，謝謝！

**※民眾有疑問時：**

若您有疑問，可至 GRB 政府研究資訊系統網頁（https://www.grb.gov.tw/）查詢「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」，或撥打「趨勢民意調查中心查證，查證電話：02-2747-1331。

**【以下將詢問您之前去海巡署詢問報名的狀況】**

**一、海巡署報名狀況**

**1. 請問您是透過哪些管道得知海巡署的招募訊息？【複選題，先不提示選項，若受訪者回答不出來，再隨機提示前三項】**

(01)車箱/車體廣告(例如捷運車內廣告)　(02)月台/站牌廣告(例如捷運月台廣告)

(03)平面媒體(例如報章雜誌)　(04)網路媒體(例如國軍招募網站)

(05)社群平台(例如臉書、IG)　(06)校園宣講(例如說明會、講座)

(07)國軍招募服務中心/站點　(08)親友告知

(94)其他**【訪員請紀錄】**　(98)拒答

**2. 請問您當初前往詢問海巡署招募資訊最主要的原因是?【單選題，先不提示，若受訪者回答不出來，再隨機提示前三項】**

(01)對海巡署工作內容感興趣　(02)有親友推薦　(03)家庭經濟壓力

(04)想了解報考資格與條件　(05)覺得待遇優渥　(06)工作穩定有保障

(94)其他**【訪員請紀錄】**　(98)拒答

**3. 請問您獲知相關訊息後，但沒有選擇海巡署服役最主要原因是什麼【單選題，先不提示，若受訪者回答不出來，再隨機提示前三個選項】**

(01)身體因素　(02)需照顧家人

(03)薪資福利不符合期待　(04)擔心晉升制度不明確

(05)擔心海巡署的勤務負荷過重　(06)擔心工作場所氣氛不好

(07)擔心管理方式不符合期待　(08)擔心工作地點偏遠

(09)擔心工作輪值影響生活安排　(10)擔心無法累積職涯所需的專長

(11)已獲得其他工作機會　(12)準備學業進修中

(13)計畫專業考照(例如考取專業證照)

(14)不符合錄取資格　　(15)親友不支持
(16)招募流程手續繁瑣　　(94)其他**【訪員請紀錄】**
(98)拒答

**【※接下來想請問您對海巡署報名意願的意見，請根據您的個人感受回答】**

**二、影響您報名海巡署意願的因素**

| **請您仔細閱讀以下問題後，在您認為適當的空格中打「✓」** | | | 4.非常同意 | 3.還算同意 | 2.不太同意 | 1.非常不同意 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 組織吸引力 | 請問您同不同意「海巡署整體形象有正面評價」? | □ | □ | □ | □ |
| 5 | | 請問您同不同意「海巡署所提供的職位具有吸引力」? | □ | □ | □ | □ |
| 6 | | 請問您同不同意「海巡署在社會大眾心中享有很好的聲譽」? | □ | □ | □ | □ |
| 7 | | 請問您同不同意「若未來有機會，您會考慮到海巡署工作」? | □ | □ | □ | □ |
| 8 | 工作動機 | 請問您同不同意「海巡工作是一份有榮譽感的職業」? | □ | □ | □ | □ |
| 9 | | 請問您同不同意「海巡工作具有重要的社會價值」? | □ | □ | □ | □ |
| 10 | | 請問您同不同意「工作保障是考慮投入海巡工作的關鍵因素」? | □ | □ | □ | □ |
| 11 | | 請問您同不同意「家人支持對您投入海巡工作具有影響」? | □ | □ | □ | □ |
| 12 | | 請問您同不同意「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」? | □ | □ | □ | □ |
| 13 | | 請問您同不同意「軍人的社會地位高低會影響您投入海巡工作」? | □ | □ | □ | □ |
| 14 | | 請問您同不同意「從事海巡工作能讓您獲得成就感」? | □ | □ | □ | □ |
| 15 | 招募訊息 | 請問您同不同意「海巡署公告的工作職缺內容說明清楚」? | □ | □ | □ | □ |
| 16 | | 請問您同不同意「海巡署招募時，報名資格條件明確具體」? | □ | □ | □ | □ |
| 17 | | 請問您同不同意「海巡署提供多元的招募管道」? | □ | □ | □ | □ |
| 18 | | 請問您同不同意「海巡署招募網站上的資訊內容完整」? | □ | □ | □ | □ |
| 19 | | 請問您同不同意「海巡署招募人員的解說清楚易懂」? | □ | □ | □ | □ |

| 請您仔細閱讀以下問題後，在您認為適當的空格中打「✓」 | | | 4.非常同意 | 3.還算同意 | 2.不太同意 | 1.非常不同意 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 20 | 薪酬制度 | 請問您同不同意「海巡工作的薪資高低對您來說很重要的」? | □ | □ | □ | □ |
| 21 | | 請問您同不同意「海巡工作所享有的福利對您來說很重要」? | □ | □ | □ | □ |
| 22 | | 請問您同不同意「海巡工作的升遷制度對您來說很重要的」? | □ | □ | □ | □ |

**【※以下將詢問您的基本資料】**

**三、基本資料**

**S1.居住地點（22 縣市）**

(01)基隆市 (02)臺北市 (03)新北市 (04)桃園市
(05)新竹市 (06)新竹縣 (07)苗栗縣 (08)臺中市
(09)彰化縣 (10)南投縣 (11)雲林縣 (12)嘉義縣
(13)嘉義市 (14)臺南市 (15)高雄市 (16)屏東縣
(17)宜蘭縣 (18)花蓮縣 (19)臺東縣 (20)澎湖縣
(21)金門縣 (22)連江縣 (98)拒答

**S2.家中是否有親人擔任職業軍人？**

(01)有 (02)沒有 (98) 拒答

**S3.婚姻狀況**

(01)未婚(含單身) (02)已婚 (03)喪偶 (98)拒答

**S4.年齡**

(01)18-22 歲 (02)23-27 歲 (03)28-32 歲 (04)32 歲以上
(98)拒答

**S5.學歷**

(01)高中(職) (02)專科 (03)大學 (04)研究所以上 (98)拒答

**S6.性別【訪員自行勾選】**

(01)男 (02)女

# 海巡署軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策

# （駐班學生問卷）

您好，我是海洋委員會海巡署委託趨勢民調的面訪員。正在進行「軍職人員招募策略分析」的問卷訪問。問題不多，只打擾您幾分鐘的時間，請您接受我們的訪問。這些資料能夠作為政府擬定相關政策的參考，僅作整體統計分析，絕對不會公開個人意見，並遵守相關法令，謝謝！。

**※受訪者有疑問時：**

若您有疑問，可至 GRB 政府研究資訊系統網頁 ( https://www.grb.gov.tw/ ) 查詢「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」，或撥打「趨勢民意調查中心查證。

趨勢民調 車成緯博士 / 資深研究員　電話：02-2747-1331#68
趨勢民調 簡　宜　瑾 / 研究員　　電話：02-2747-1331#14

**【※以下將詢問關於您對海巡署服役的意見，請根據您的個人感受回答】**

## 一、過濾題

**S1.請問您就讀的學校？**

**學校名：_____**

**S2.請問您就讀的學校校長姓名？**

**校長姓名：_____**

## 【海洋委員會海巡署小檔案】

**※海洋委員會海巡署 ( 簡稱海巡署 ) 是中華民國負責海域與海岸巡防的機關，隸屬於海洋委員會，負責維護國家海洋權益、確保海域安全，主要任務包含海域治安、漁權維護、救生救難、海洋保育及海洋事務等五大核心工作，其職掌涵蓋查緝走私、防止非法入出境、港口安全檢查、海域及海岸安全維護，並在作戰時期可依《國防法》納入戰鬥序列。**

## 二、組織吸引力

**Q1.請問您同不同意「海巡署展現出專業的執法形象」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q2.請問您同不同意「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q3.請問您同不同意「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q4.請問您同不同意「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q5.請問您同不同意「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

## 三、工作動機

**Q6.您請問您同不同意「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q7.請問您同不同意「海巡工作具有重要的社會價值」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q8.請問您同不同意「從事海巡工作能讓您獲得成就感」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q9.請問您同不同意「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q10.請問您同不同意「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q11.請問您同不同意「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

**Q12.請問您同不同意「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

## 四、招募訊息

**Q13.請問您是否接收過「海巡署的招募資訊」？【Q15 勾選(01)，續答 Q13a】**

□(01)是　　□(02)否

**Q13a.請問您曾在哪裡接收到海巡署的招募資訊？(可複選)**

□(01)車箱/車體廣告(如捷運/公車等車內廣告)

□(02)月台/站牌廣告(如捷運/火車月台/公車站牌廣告)

□(03)平面媒體(如報章雜誌)

□(04)網路媒體(如海巡署網站/國軍招募網站)

□(05)社群平台(如臉書、IG)　　□(06)校園宣講(如說明會、講座)

□(07)就業博覽會　□(08)國軍招募服務中心/站點

□(09)親友告知　□(94)其他(請說明)

**Q14.請問您同不同意「海巡署公告的職缺內容清楚明確」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

□(05)未曾接觸過

**Q15.請問您同不同意「海巡署公告的報名資格條件明確具體」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

□(05)未曾接觸過

**Q16.請問您同不同意海巡署招募網站上的資訊(如職缺內容、資格條件、流程說明)完整？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

□(05)未曾接觸過

**Q17.請問您同不同意海巡署招募員的解說清楚易懂？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

□(05)未曾接觸過

**Q18.請問您同不同意海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

□(05)未曾接觸過

**Q19.請問您同不同意海巡署的招募資訊容易理解？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

□(05)未曾接觸過

## 五、薪酬制度

**Q20.請問您同不同意「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

□(05)不清楚海巡署的薪資

**Q21.請問您同不同意「海巡署提供的福利(如休假安排、住宿與生活補助等)符合您對理想工作期待」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

□(05)不清楚海巡署的軍職福利

**Q22.請問您同不同意「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」？**

□(01)非常同意　□(02)還算同意　□(03)不太同意　□(04)非常不同意

□(05)不清楚海巡署的升遷制度

## 六、海巡署服役意願

**Q23.您家中是否有親人目前從事軍職工作？**

□(01)是　　□(02)否

**Q24.請問您是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊？**

□(01)是　　□(02)否

**Q25.您畢業後是否願意到海巡署服志願役？【Q25 勾選(01)，續答 Q25a；Q21 勾選(02)，續答 Q25b】**

□(01)願意　　□(02)不願意

**Q25a.您*願意*到海巡署服志願役的最主要原因？**

□(01)自己對海巡署工作感興趣　□(02)有親友推薦

□(03)可以幫助家庭經濟　□(04)覺得待遇優渥

□(05)工作穩定有保障　□(06)想先累積工作經驗，再規劃未來方向

□(94)其他(請說明)　□(98)拒答

**Q25b.您*不願意*到海巡署服志願役的最主要原因？**

□(01)身體因素　□(02)需照顧家人

□(03)薪資福利不符合期待　□(04)擔心晉升制度不明確

□(05)擔心海巡署的勤務負荷過重　□(06)擔心工作氛圍不佳

□(07)擔心管理方式過於嚴格　□(08)擔心工作地點偏遠

□(09)擔心工作輪值影響生活安排　□(10)擔心無法累積職涯所需的專長

□(11)已獲得其他工作機會　□(12)準備學業進修中

□(13)計畫專業考照(如專業證照考試)　□(14)不符合錄取資格

□(15)親友不支持　□(16)招募流程手續繁瑣

□(94)其他(請說明)　□(98)拒答

## 七、基本資料

**Q26.請問您的居住地點？**

□(01)基隆市 □(02)臺北市 □(03)新北市 □(04)桃園市
□(05)新竹市 □(06)新竹縣 □(07)苗栗縣 □(08)臺中市
□(09)彰化縣 □(10)南投縣 □(11)雲林縣 □(12)嘉義縣
□(13)嘉義市 □(14)臺南市 □(15)高雄市 □(16)屏東縣
□(17)宜蘭縣 □(18)花蓮縣 □(19)臺東縣 □(20)澎湖縣
□(21)金門縣 □(22)連江縣

**Q27.請問您的性別？**

□(01)男性 □(02)女性 □(94)其他(請說明) □(98)拒答

**Q28.請問您的年齡？**

□(01)18 歲以下 □(02)18-22 歲 □(03)23-27 歲 □(04)28-32 歲
□(05)32 歲以上

**Q29.請問您的目前的在學年級？**

□(01)高中(職)一年級 □(02)高中(職)二年級 □(03)高中(職)三年級
□(04)五專一年級 □(05)五專二年級 □(06)五專三年級
□(05)五專四年級 □(06)五專五年級 □(07)大學一年級
□(08)大學二年級 □(09)大學三年級 □(10)大學四年級
□(11)研究所以上 □(94)其他(請說明)

# 附件三　訪談大綱

## 114 年度軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策

### 招募員訪談題綱

受訪者　您好：

本次訪談由**「趨勢民意調查股份有限公司」**執行，係配合海洋委員會海巡署**「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」**研究計畫，誠摯邀請您參與深度訪談。訪談對象為各分署招募員，期盼透過您寶貴的經驗與觀察，深入瞭解軍職人員在招募、服役及離退歷程中的實務情況與制度感受。您的回饋對於本研究提出具體政策建議、協助海巡署強化人力資源管理制度具極高參考價值，敬請不吝撥冗參與。

敬祝　　平安順心

趨勢民意調查（股）公司
車成緯博士暨研究團隊　敬上

**訪問人員：**
車成緯博士 / 資深研究員
簡　宜　瑾 / 研　究　員
**聯絡人：**
車成緯博士 / 電子信箱：edisonche@polls.com.tw / 電話：(02)2747-1331 # 68

### 訪談題項

1. 請問貴分署主要想招募哪些對象？上述對象有沒有什麼共同特質或背景？你怎麼判斷哪些人比較適合加入海巡？
2. 請分享貴分署平常用哪些招募方法、管道在宣傳招募資訊？例如用哪些媒體、設計哪些宣傳內容，有沒有跟學校合作？成效如何？
3. 請分享在招募過程中最常遇到的困難是什麼？例如報名的人少，還是有其他行業更有吸引力？內部或外部有什麼挑戰？
4. 貴分署在招募的過程中，主要針對哪些誘因來吸引民眾加入海巡志願役？例如哪些福利、訓練或升遷機會，來吸引大家報名？這些措施效果怎麼樣？他們最看重哪一部分？
5. 假設上級提供資源，如資金 1,000 萬的溢注等，你認為要怎麼改進招募方式，才會更有效？需要哪些政策、資源，或是有什麼新的招募方式可以嘗試？

# 114 年度軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策

## 人事專員訪談題綱

受訪者　您好：

本次訪談由**「趨勢民意調查股份有限公司」**執行，係配合海洋委員會海巡署**「軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」**研究計畫，誠摯邀請您參與深度訪談。訪談對象為各分署人事專員，期盼透過您寶貴的經驗與觀察，深入瞭解軍職人員在招募、服役及離退歷程中的實務情況與制度感受。您的回饋對於本研究提出具體政策建議、協助海巡署強化人力資源管理制度具極高參考價值，敬請不吝撥冗參與。

敬祝　　平安順心

趨勢民意調查(股)公司
車成緯博士暨研究團隊　敬上

**訪問人員：**
車成緯博士 / 資深研究員
簡　宜　瑾 / 研　究　員
**聯絡人：**
車成緯博士 / 電子信箱：edisonche@polls.com.tw / 電話：(02)2747-1331 # 68

## 訪談題項

1. 近年來貴單位軍職同仁離職的主要原因為何？上述原因主要和個人生涯規劃、工作壓力、家庭因素或健康狀況有關嗎？
2. 貴單位的管理方式、升遷制度或福利等因素，軍職人員在決定是否離職時有沒有影響？覺得有哪些地方需要改進嗎？
3. 貴單位軍職同仁對工作內容、輪班、工時長短或任務風險的感受？上述因素與離職原因是否有關？
4. 貴單位在職涯規劃、訓練資源或專業發展方面有哪些協助？上述措施對大家繼續留任或選擇離職有什麼影響？
5. 假設上級提供資源，如資金 1,000 萬的溢注等，您認為未來應該優先加強或改進哪些地方，才能吸引與留住更多軍職人才？

# 附件四　招募策略訪談逐字稿

## 一、北部分署招募訪談

A1：宣傳方向偏差。我觀察近期廣告並未聚焦軍職，多以特勤隊或其他內容呈現。若要我們招募軍職，卻要求播放偏向警職的影片，容易誤導。進校宣導時還得再解釋：「畫面為特勤隊，並非軍職日常」。持續輸出錯誤訊息，社會認知自然偏差。

A1：進校播放不相符的素材，導致學生對工作內容產生錯誤想像。必須額外花時間澄清與說明，影響招募溝通效率。

主持人：想請教學校場域的情況。多數時候，國防部先行入校宣導，海巡署再進場，是否屬普遍現象？

A1：自以往至今大致如此。

主持人：也就是不論學校類型，多由國防部先行，海巡署多半在其後進場。

A1：通常國防部已經進入。校方與國防部體系對接壓力存在，常傾向先安排國軍，再考慮海巡。偏向警專導向的活動，校方才較可能轉給我們。

主持人：海巡署接洽學校或就博會時，通常由我們直接聯繫，抑或須透過國防部？

A1：我傾向自行聯繫。不過部分地區較強勢，會要求學校只與國防部窗口對接，並請校方婉拒其他單位的私下洽談。

主持人：會有這種情況。

A1：確實存在。

主持人：這是國防部的要求，還是學校的態度？

A1：多由學校表達「唯一對口為國軍招募中心」。以中部分組為例，常不理會我們的招募站；北部分組則被要求必須「配站」，不配合就以校方名義婉拒。

主持人：也就是北部常見被「卡關」的狀況。

A1：北、東、南等各分署作法差異明顯。

主持人：北部分署若未透過國防部對接，私下與學校洽談，容易遭封鎖。此情形在北部分組相對普遍。

A1：尤其中和新北。先前多所學校原本同意，後來改口要求配合國軍招募中心，否則不開放。

主持人：也就是國軍先行，之後才通知海巡署進場，而且不安排聯合宣導。

A1：我們宣導後，一週內國軍又再進場一次。學校傾向國軍，因其能補助校內活動經費。我方缺乏同等資源，自然處於弱勢。

主持人：進場時程被綁定國軍，資源又無法共享，是否屬實？

A1：學校若有需求，國軍可提供資源。我方受限經費，較難等量支援，校方遂偏好能即時贊助的軍種。

主持人：因此學校多邀國防部主導，海巡署常列為次要選項。

A1：有時甚至需借助像「偵搜犬」等吸睛單位帶動人潮，國軍才願意分配給我們。

主持人：請專員補充。

A2：國防部各地區軍團與旅級單位編列「睦鄰經費」，用途彈性且規模可觀。

主持人：睦鄰經費相當可觀。

A2：經費可補助縣市政府、里民與校方，成為國防部的重要籌碼。我方在此面向相對弱勢。前述差距確實存在。

主持人：睦鄰經費能用在哪些項目？

A2：例如里民活動中心器材添購即可動用。學校部分，常見「國防培育班」或參訪補助，由軍種直接出資，校方負擔減輕。

A1：包含培育班或參訪車資等，軍種多能直接支應，學生與學校因此踴躍參與。

主持人：也就是國軍以經費支援設備或參訪交通，學校零負擔即可參加；海巡署缺少對等資源。

A1：我方無相同配置。

主持人：邀請學校至海巡單位參訪時，交通與膳食費難以協助。

A1：常只能請對方以校車自理。

主持人：無法提供遊覽車等支援。

A1：用餐亦多由軍中補助。我方難以負擔。

主持人：了解。

A1：國軍以資源投入快速建立關係，學校自然傾向配合。

其他人：嗯。

主持人：資源落差顯著。

A1：差距確實很大。

主持人：換作學校立場，免負擔的一方更具吸引力。

A1：其還可申請計畫經費。我方不易仿效。

主持人：海巡署端難以比照？

A1：國軍常以計畫方式向上申請。我方難以比擬。

主持人：海委會層級亦難編列？

A1：只好把握國軍不在場的時段加強差異化說明；同場宣導時不得批評他軍，僅能描述職務差異。

主持人：可理解。

A1：本職內容差異幅度本就很大。

主持人：海巡同時含軍、警、文職。近期官方廣告多呈現海上荷槍或特勤畫面，與實際軍職招募對象不符。船上執法與特勤多為警職為主，是否如此？

A1：特勤含軍職成員，但廣告呈現與招募對象落差大，對接觸面向不相符。

主持人：等於不相干。

A1：對。對外宣導時這類素材缺乏說服力，民眾常誤以為可直入該單位。我們只得再解釋，使訊息傳達分散，無法在短時間讓受眾理解軍職日常。

主持人：影片或 DM 多以特殊單位為主，主要是哪些？

A1：進來服役滿一年後可報考的特勤、空勤、徵收權為主軸。

主持人：了解。

A1：然而軍職在岸上與一般勤務的樣貌較少呈現，與民眾接觸頻率更高，宣傳卻不足。

其他人：也就是素材未貼近受眾理解。

主持人：多數影片未對應新進人員可能進入的單位。

A1：有話題性，欠缺「日常職務」的真實面。

主持人：對招募幫助有限。以招募第一線觀點，實用度不高。

A1：現場感受如此。

主持人：請專員補充。

A2：該類影片較著重形象提升，對招募轉換的助益有限。聚焦小眾、專業人力，缺乏基層工作全貌的介紹。

主持人：目前署內可供招募使用的影片，實務助益不高。

A2：過往仍有其他素材，但近期推出的對招募轉化效果較弱。

主持人：請分享實務經驗。

A2：去年八月接任招募，北部入校多需「配戰」。課堂常為多軍種同場宣導。海巡與國軍差異顯著，現場不宜直述比較，只能以任務特性與職涯樣貌做間接說明。

主持人：宣導時國軍人員同場在側？

A2：通常一節課四、五個軍種同台。

主持人：我方人數少，國軍人數多。

A2：是。宣講須拿捏分寸，例如以開放式勤務環境、岸檢所照片等引導興趣，不直接對比封閉營區。年輕族群傾向上下班制度、生活機能、住宿品質等。我方城市據點條件差異大，難與部分軍種比擬。還有派補地點的不確定性，無法像國軍保證特定營區，對我們較為不利。

主持人：海巡派補多僅能承諾區域，無法精確到單位；國軍可明確指派營區。

A2：住宿、設施、上下班型態等也是民眾關切。我方據點分散且條件不一，難以全面比齊。

主持人：因人力有限，多數招募員會經營人脈與社群，以擴大觸及。

A2：會。

主持人：若以人脈單獨爭取入校，是否可行？

A2：學校較難，其他場所較可行。

主持人：學校端門檻最高。

A2：偶有校方或校友主動邀請，但仍需事前知會北招，維持合作關係。

主持人：北部分署受國防部影響較大，是否與地緣有關？

A2：影響存在。

主持人：相較中南東部，北部受制程度較高，或因國防部重心在北部。

A1：南部由海軍主責、中部空軍、北部陸軍。陸軍需求量最大，人力吃緊時作法

會更強勢，優先滿足中央或本系單位。因此北部壓力特別顯著。

主持人：北部屬陸軍重鎮。

A1：是。

主持人：陸軍需求量最大，在少子化下更積極攬才。

A1：沒錯。

主持人：與海軍互動相對和緩？

A1：北部薪資水平較高，中南東相對較低。北部轄區單位分散，市區編制常滿，偏遠點如東北角、金山人力較難補。異地派補意願受限，在地人少，人力流動率因距離與生活不便而升高。赴遠區服務的穩定度較低。

A2：多數待不久。

A1：實務上常見。

主持人：北部服務範圍極廣。

A1：從新竹到宜蘭整段北海岸皆在轄內。

主持人：金山？

A1：金山與福隆兩區最難補齊，偏遠且在地青年未必願意長期駐點。

主持人：東北角人力缺口特別明顯。

A1：情況如此。

主持人：少子化使缺口加劇。

A1：北部能維持現況已屬不易。

主持人：招募對象配置方面，北部分組偏好哪類族群？

A1：我傾向鎖定「已服役退伍、具社會工作經驗者」。高中畢業新鮮人穩定度偏低，社會歷練不足，適應期長。具三至五年職場經驗者心態較成熟，進入單位後穩定性高。

主持人：也與離退議題相連。

A1：依實務觀察，這類對象留任率高。

主持人：一般具備多久社會經驗？

A1：約三至五年。

主持人：了解。

A1：常笑稱「被社會磨練過」者更能穩定投入。

主持人：如何接觸這群人？其轉職動機為何？

A1：透過經營社群平台引流，但不做過度包裝。先安排實地參訪，讓有意者了解環境、勤務、休假與人力配置差異。說明軍警合一的組織樣貌與與國軍不同處，仍具二十年制身分。理解差異與職涯利益後，意願上升。前置告知充分者，入職後穩定度顯著較高。對於應屆畢業生，會直言適應風險，也會提醒可能三個月內產生退意，請自行評估。

主持人：會直說明白。

A1：會以實話對應，尊重個人選擇。若決定加入，我們協助後續作業。有人撐過前三個月後逐漸適應，留任機率提升。

主持人：經營哪些社群？

A1：臉書、IG、Threads 皆有。內容以輔導考生與答疑為主；非我輔導者來詢問也會回覆。長期互動可形成口碑與轉介。入職後會持續關心其學習狀況與心態。

主持人：招募員也會到基層關懷。

A1：對，外勤招募與內部輔導並行。

主持人：社群曝光能吸引已就業數年的對象主動諮詢。

A1：是，因此我的考生遍及全台。

主持人：發文頻率？

A1：幾乎天天更新；未發文多為休假。

主持人：幾近每日。

A1：諮詢不限白天，清晨也會接到電話。

主持人：清晨也會？

A1：最晚接過清晨兩點的來電。

主持人：半夜仍需回覆。

A1：會，部分來電在比對不同招募員的說法。

主持人：會相互驗證。

A1：會。有人聽到輕鬆版本，也有人聽到辛苦版本。我會請其自行判斷，重點在後續服務與誠信。

主持人：理解。

A1：招募工作很考驗人性與信任。

主持人：兩位是否都使用社群擴大招募觸及？

A2：多數招募員使用 IG、Threads 等。我也經營，但更新不如學長頻繁。混搭生活與招募內容，提升關注度。偶爾分享海巡救援與表現優良案例，展現任務價值與助人動機。以任務榮譽與公共服務為訴求，吸引認同者。

主持人：是否會接到陌生網友詢問？

A2：會。今年約有三、四位透過網路接觸者，多半曾在國軍服志願役，了解不同任務屬性後轉向海巡。任務性質差異正是吸引因素。

主持人：網路來詢的以社會人士居多，學生相對較少。

A1：學生也會，但多半是我們無法進入的學校。

主持人：非駐校重點。

A1：國軍不會把重點學校釋出。我們人力有限，招募員須兼跑學校、訓練與對外活動，業務量龐大。

主持人：北部僅十一位招募員，難以分組。

A1：各分組情況類似。國軍多可分工，我方需十項全能。過度美化導致早退案例增加，求職者常反映資訊不足，因此我們盡量說明完整。

主持人：少子化衝擊下，人力市場競爭激烈。我方與國軍同樣面臨投件下降的困境。網路經營與口碑似乎更能補位。

A1：網路是入口，關鍵在是否敢講實話。過度包裝帶來負評風險高。

主持人：招募時是否直言？

A1：我都直述現況，尊重個人選擇。

主持人：決定進來就協助辦理。

A1：網路負評擴散迅速，務必守住誠信底線，避免傷害招募名聲。實事求是較能長久。

主持人：專員補充？

A1：多年經驗顯示，招募戰場本質不變。

主持人：請專員說明。

A2：北部分署統計顯示，我們展示內容相對活潑，能帶出無人機、犬隊、特勤、船隻等特色。國軍受機敏限制，對外呈現較保守。儘管如此，我方整體宣傳量仍不足，社會對海巡理解有限。相當比例的招募仰賴親友與同仁口耳相傳，此來源的留任度較高。

主持人：口碑行銷對我們極為重要。接續請教第一線招募最大困難。

A1：薪資結構隨國防部，短期難調。組織改造後部分單位編制偏低、勤務量龐大，例如新竹所中校編制僅約三十人，較同級單位少十人；巡邏站編制約十五人，與實際需求落差明顯。表面滿編，實際負荷沉重，人員進退快速，形成循環。新裝備成立多採借人模式，壓縮岸檢所人力，現場壓力升高。因此對外說明時會先講清辛苦面，避免期望落差。

主持人：現場壓力可見。

A1：新任務常由岸檢所人力承接，留人不易。

主持人：招募話術兩難：過度包裝易早退，過度寫實又恐降低報名。

A1：編制難以即時增加，只能在實話與吸引力間拿捏。

主持人：期望與現實落差會導致一年內退場，引發惡性循環。

A1：長官常以「人力足夠」觀點檢視，但實際一線被持續抽人支援。

主持人：導致外散宿等政策「看得到、做不到」。

A1：目前聽聞第三岸巡隊推動較順，其餘多因人力不足難以落實。

主持人：第三岸巡隊為何可滿編？

A1：地緣因素。

A2：只要接近滿編，隊部較能彈性運用人力，政策才能落實。外離島多為在地員額，編制接近滿編，推動相對容易。北部多數單位編現率不足，實施困難。

主持人：北部多數岸巡點難以滿編，東北角尤其明顯。

A1：情況確實艱難。

A2：駐點距離住家遠，臨時召回所需時間長，政策推動受限。

主持人：招募誘因常用哪些訴求？

A1：若認同軍人福利、又不想受國防部管轄，海巡是選項。休假原則彈性、家中突發狀況以家庭優先，主管通常支持。一次可連休四至五天，生活品質可規劃。我會以「把它當工作」的思維溝通，並提示年資福利。許多二十八、二十九歲在職者因外界工時與薪資天花板，轉而選擇海巡，穩定度較高。

A2：我會強調非封閉營區、家長可近距離了解、生活開放度較高。升遷面向較少專長框架限制，跨域歷練有助晉升。任務榮譽與助人價值亦具吸引力，水域技能可轉化為未來職能。

主持人：若北部分署獲得一筆經費，投入何處最能提升招募成效？

A1：設置「招募獎金」可提升動能。

主持人：針對招募績效之獎勵？

A1：對。海巡目前獎金門檻高、金額低，與國軍「按人次」獎勵差距明顯。

主持人：我方無等值制度。

A1：需要改善。

主持人：多以十數人為級距才有獎勵。

A1：是。

主持人：若將資源用於招募員獎勵與差旅補助，是否有效？

A1：會有顯著助益。招募員差旅普遍不足，常自掏腰包應付移動與拜訪成本。

主持人：包含車馬費、交通費等。

A1：若跑量高，每月自付超過一萬五不罕見。經費被刪，仍須完成 KPI，只能設法自行吸收。

主持人：多以自費支撐外勤。

A1：若能提供對等支持，招募員意願與成效都會上升。

主持人：目前多以自備交通工具，公務車難以共用。

A1：是，各自以機車為主，盡量節省而達標。

主持人：因此若給予實質支持，成效可望提升。

A1：招得好卻被檢討更心寒。

主持人：所以資源應明確投入前線需求。

A1：把招募員照顧好，成果自然提升。

主持人：請李專員補充。

A2：國軍每年製作月曆、桌曆等文宣，拜會學校時均能贈送。我方資源有限，多仰賴自製品支應。國軍招募員尚有福利站禮券等支持。我方要求雖未到「每日回報、開勤前會」的強度，但差旅仍偏緊，常需自備小物吸引學生，多數為自費。

主持人：了解。

A2：差旅預算與國軍差距大，且年度預算凍結影響調度，明年雖略有改善，仍不足以追平。採購流程亦增加行政負擔。

主持人：落差仍大。我方會彙整意見送署本部研議，期能改善。

A1：好。

主持人：招募議題先到此段落。

## 二、中部分署招募訪談

主持人：好，兩位招募員早安，感謝兩位在百忙之中抽空參加本次訪談。我再次確認，現在我說話的聲音兩位都有清楚聽到嗎？好的，謝謝。今天我們主要針對海巡署的招募議題。我是這次「趨勢民意調查」計畫的主持人，相信你們應該已經知道我了，因為海巡署那邊，應該是說承辦科員，已經與你們聯繫上了。我們是接受海巡署的委託，主要是想了解目前軍職人員的招募策略與離退原因。今天兩位招募員，我們主要針對招募策略進行一個簡單的訪談，希望你們能分享目前在實務上，與學生或社會青年接觸的招募狀況，以及署內相關招募策略的好處與需要修正的地方。我希望能夠透過這次訪談，將這些意見收集起來，回報給署本部，讓長官們能清楚知道我們第一線的招募員，在面對社會大眾時的實際狀況，包含了在學的學生，以及 18 到 32 歲的這群青年，無論男女。同時，也面臨國軍招募的競爭，有時候難免會遇到一些競爭狀況。如果遇到，也希望招募員在訪談時能與我們分享在第一線所面臨到的實際經驗與狀況。我們將這些資料收集回去給署本部，由署本部來評估，未來策略該如何修正或繼續保持，希望能招收更多新血加入海巡署。這當然也是兩位招募員一項很重要的職責。相信兩位招募員應該都事先看過訪談大綱了。海巡署轄下大概有八個分署加一個中心，我相信兩位都很清楚。今天我們主要針對中部分署這塊，我想首先詢問一下，請問兩位現在有固定駐校的班級嗎？會不會固定去某幾個學校，或是有中部分署的重點學校？

B2：是。

主持人：策略。

B1：目前中部的部分，我會分成兩個大的重點。一個是針對社會青年與學校，另外一個是針對所謂的「新訓轉服」部分，也就是在國防部的所有新訓單位，包含台中的成功嶺，或嘉義的中坑營區，以及苗栗的斗煥坪營區，在他們所謂的義務役四個月的銜接新訓階段，進行宣導。

主持人：所以蠻大一部分是要去新訓單位。主要就是集中在中部地區，包含了您剛說的苗栗、台中、嘉義這個區塊，都是中部分署經常會去做宣導的基地。

B1：對。因為中部招募員不像其他分署那麼多，我們只有七個人，要負責苗栗、台中、彰化、雲林、嘉義還有南投。基本上，平均一個人就是一個縣市，範圍蠻廣的。對台中來講，高中職院校其實很多，所以我們的人力要在學校長期駐點，其實是有困難的。

主持人：我這邊其實有跟署本部聯繫，因為中部分署好像有固定幾個學校的點是你們會經常去的，是不是會針對比較不注重升學的學校？

B1：對，就是針對這類的學校。

主持人：那這些學校有沒有跟海巡署簽訂所謂的備忘錄或其他相關協議？

B1：備忘錄的部分在學校官網都看得到。我們主要會針對職涯發展中心，或教官那邊，作為聯繫窗口。

主持人：簡單來說，你們去駐校宣導的時候，通常都集中在什麼時候？

B1：其實不一定，通常可能是在期中或期末考之後，或之前。

主持人:期中或期末考之後或之前,那開學初的時候是不會進去的還是很少進去？

B1：那個階段，其實不是我們的主要重點。因為我們沒辦法長期在學校待太多的時間，還有其他的國軍單位，他們花的時間比我們還要久。

主持人：那我想問一下兩位招募員，對於中部分署來說，你們在招募的對象有沒有特別想招募哪些對象？像是剛 B1 有提到，你們會可能跟學校、社區或其他地方接觸，你們會不會稍微注意是哪一些對象？例如是學生，還是一般社會大眾？哪一個區塊是你們的主要招募主力？

B1：如果以整體來看，一定是學校的學生畢業生。中部這個階段真的很明顯。怎麼說？以國軍的招募班隊來說，志願役士兵有八個梯次。中部比較明顯的會在應屆畢業生，從第三梯次到第六梯次。那前面的第一、二梯次，還有第七、八梯次，

我們的重點就會在所謂的社會青年，也就是目前在社會上找不到工作，或是想要轉換跑道的那群族群。

主持人：您說的學生族群，基本上很好找，他們就在學校，我們去重點學校，或我們掌握學校的特性。學生我們很清楚要去哪裡找。那如果像剛剛講到的，可能是找不到工作的，或是暫時沒有就業的人，一般來說，你們會從哪裡找到這群人？

B1：這群人會分兩大項。第一個是在社群網路。但是因為現在 Facebook 的部分，年輕人比較不太會使用，只剩下可能老一輩或家長會搜尋到，然後給年輕人做參考。年輕人可能就是從 Instagram 或 Dcard 的部分，看到這些訊息。另外一個部分，會藉由所謂的勞動部的就業徵才活動。

主持人：了解，所以你們會從這幾個區塊想辦法。那如果說像剛招募員提到的，你們會用社群，或用 Instagram、Dcard，是我們中部分署本身有一個官方帳號，透過官方帳號去找人嗎？還是用什麼方式？

B1：其實沒有。因為如果透過官方帳號，它的管理比較不方便。會用我們各地的招募員，他自己去經營地區的。

主持人：所以就是會變成是由招募員個人用個人的名義，把一些資訊發布出來，再透過招募員自己實際經營的一些狀況，找到相對應的潛在人力？所以中部分署主要就是用個人的？那我想問一下，貴分署的招募員，剛您說的七位，基本上是不是每個招募員都會在臉書或 Instagram 上，透過社群方式找到一些相對應的潛在人力？

B1：其實還好。因為我們中部其實會比較偏向於行動派。因為從網路去經營的話，我相信長官您這邊也知道酸民其實也不少。如果你從網路上面去經營，酸民多的話，就會有連帶的效應出現。你又不能去跟他們爭吵，這樣會變成反效果。

主持人：所以它只是一個輔助的策略，你們主要還是以「陸戰」為主，實際到現場去？好，那我想問一下，你們在招募的時候，一定會遇到一些年輕族群，或是像剛剛說的，在一些徵才地點遇到的。有沒有哪些對象有共同的特質或背景，是你們會特別喜歡的？或者你們會特別花比較多的時間，跟他簡單介紹海巡署的工作特性？因為有些人看起來好像不太適合。你們是用什麼判斷標準去評估這個人適不適合？你們中部分署想要的這群未來來海巡署任職的人，他們的共同特質跟背景，是不是有哪些是你們特別注重的？

B1：是的。其實背景還好，不會做優先考量。因為如果你背後有背景，其實他也不會想要考慮從軍。在選擇人才的部分，單位當然是越優秀的人越想要，但我們

只是站在一個窗口，一個媒介。他只要是符合資格的，我們都會協助。在我們協助的過程中，他還是必須要符合我們的招考資格。在對談的時候，其實就可以明顯看到他就是有一些精神疾病的部分，或是一些憂鬱、躁鬱等，或是表達談吐，其實就可以在第一時間發現。

主持人：所以你們的經驗是，在面談或聊天的過程中，其實就可以判斷一下他們精神狀態，或是他們的一些心理特質？因為生理特質很明顯，一看就知道。心理特質就是透過訪談過程中去了解。其實我們之前在署本部開會的時候，長官們都有特別講，很多來報名軍職的，最後沒有來，很大一部分是因為身體因素。長官這邊有特別講到，身體因素很大一部分是因為精神方面的相關狀況。所以說你們在第一時間訪談的時候，就可以判斷出來他的精神心理是 OK 的嗎？

B1：不，其實看得出來。有些會變成是他在跟你答題時，所問非所問的狀態。

主持人：怎麼樣？

B1：就是他可能會認為說，我到海巡署之後，是不是可以每天拿著槍，有點像電動遊戲的概念。

主持人：就變成是那種好像看英雄片一樣，拿槍到處衝鋒陷陣那種感覺。他會以為去海巡署，就是我可以拿著槍，到處怎樣之類的。那像這種會被你們列為是比較危險或比較不適合的族群嗎？

B1：當然是不適合的，因為他到單位的話，可能會有一些潛在的問題。

主持人：了解。所以說就是你們用這樣的方式去判斷哪些人是不適合加入海巡？好的，那楊招募員，您也可以跟我們分享一下，就是關於第一題，分署主要是想招募哪些對象？這些對象有沒有哪些共同的特質背景？以及您怎麼去判斷這群人他們是不適合來加入我們海巡的工作？

B2：因為本身加入海巡，其實沒有專長上的限制。我這邊通常就是會多跟學生交談，就是符合資格的。然後就是觀察他的反應，還有一些談吐有沒有流暢，說話有沒有邏輯性。然後本身有沒有對海巡有一些興趣或高度意願，這些都是會去輔導的。

主持人：了解。那我有個比較好奇的地方，像其實我自己以前在學界，我也要去招生，我們會遇到一個狀況，即使去現場招募，擺了攤位，可是根本沒有人來問。那一般來說，像你們應該也蠻常會遇到這樣的狀況，那如果遇到這種狀況，你們會用什麼方式吸引學生或社會人士，主動願意來問你們問題？

B2：他們如果要他們主動，應該是很難，所以我們都會主動去介紹。

主持人：所以你們會自己去問他？

B2：對，就是看一些神情、儀態，就是比較適合的，就會主動去跟他介紹我們的工作，然後觀察他的反應有沒有興趣。

主持人：另外，因為剛好兩位招募員一位男性一位女性，我比較特別好奇的是，招募員的性別會不會影響學生他們願意聽你們講的意願？因為我自己以前在學校當老師，招生時發現，有時候我去問的時候沒什麼人理我，但女老師去相對會比較容易問到東西，或是學生比較願意停下來聽這個老師在講什麼。因為剛好兩位招募員一位男生一位女生，我比較好奇的是，你們會不會發現在招募這方面，招募員的性別會不會影響到這些潛在市場，他們願不願意跟你們做互動？會有差異嗎？

B2：我覺得對我來講好像沒差。

主持人：對你來說沒差。那我不知道對易招募員有沒有差？因為我自己以前是真的蠻感同身受，為什麼我每次去，不知道是不是因為我長得比較快還是怎麼樣，還是攻擊性看起來比較強，我只要靠近他們，很多學生就會跑掉。所以我不、不知道那個易招募員會遇到這樣的狀況嗎？

B1：如果是針對學校高中生的小朋友，其實是會有明顯的。

主持人：但是你比我帥多了，所以我在想你可能不會像我這樣的問題。

B1：沒有沒有。你看如果是以女孩子來講的話，她們第一個一定會找女招募員，因為她可能比較不好意思。那男生就不用講了，男生就是「見色法則」，除非是他真的就是想要從事職業軍人，什麼都不想跟你哈啦打屁，我就是想要知道裡面的相關細節，這個其實就沒有什麼太大的差異。

主持人：我懂你的意思了，就是說，如果他本身就有很強的意願，基本上男招募員女招募員對他們來講沒差。可是如果他的意願沒有那麼強的時候，那當然對於女同學或女性來說，女招募員去跟他們接觸，效果會好一點點。

B1：對。因為其實你在學校的學生，他不會第一時間就考慮他未來的職涯發展方向。一定是先跟這些招募員，女孩子先去打探一些有的沒的。那其實你說男生真的沒有優勢嗎？其實我覺得也還好，就變成說你看我們有一個 YouTuber 網紅叫「歐頁老師」，他講話就很幽默。其實它就不會限定說男生或女生來聽他的演講。我覺得如果說你一個招募員，講話是很幽默很有內涵，有東西的，其實還是會有

達到吸引的效果。

主持人：了解。那那我再問一下，像例如說你們會在各個場所去做招募工作，有沒有哪些是在校園裡面比較容易接觸到對海巡工作有興趣的？還是在民間或其他地方比較容易遇到有興趣的？

B2：我我覺得我自己本身遇到的都是蠻平均的。因為會選擇這份工作，不外乎就是可能如果是以學校來講，就是他畢業可能對未來沒有方向，可能就會考慮。那如果是社會青年，他可能曾經在外面工作過，想轉換跑道，追求更好的，也會考慮。還有一些想追求薪資收入比較穩定的，也會考慮我們的單位。

主持人：那會不會學生他們的想法，跟社會人士他們的想法不一樣？他們會不會對於海巡相關工作，在乎的東西是不一樣的？例如他可能想了解未來薪資、升遷管道，或在這能不能學到一技之長。學生跟一般社會人士的想法會一樣嗎？

B1：其實要分階段。如果你要說有差異跟想法的部分，他會分成高中職跟大專院校。高中職的部分，他只考量到他要做什麼。

主持人：他不在乎薪水？高中職的學生反而不在乎薪水？

B1：就是講白了，就是這份工作到底「爽不爽」。

主持人：所謂的「爽」指的是工作量，主要是輕不輕鬆，不是他心裡爽不爽那種感覺。

B1：對對對。然後再來，如果他會考量國軍跟海巡署的內容，其實國軍他們從開學到畢業，每天或每個禮拜都會陪在他們身邊，告訴他相關的國軍資訊。我們海巡署進到學校的話，其實將近是在報考之前，我們才會進去，有點像「快打部隊」的概念。我進到學校就是要拿到成效了，拿完我就走了。那他們考量海巡署的工作內容，除了比較像派出所的工作之外，他們比較會想說可不可以每天回家？

主持人：這個對高中職這些學生來說，是不是能不能回家是很重要的事情？

B1：因為他們薪資可能還沒有那麼成熟。那針對大專院校的部分，他們只是想說這個薪水的差距會在哪裡。因為大專院校他們平均可能已經二十歲或二十四歲，他們的薪資就比較成熟。那能不能夠每天回家、有沒有外務津貼，甚至說需不需要遇到大體之類的，對他們來講，其實沒有太大的影響。

主持人：所以他們重視的東西不一樣。那如果不是學生族群，已經畢業一陣子的，就是你們剛剛說的在外面招募遇到的，他已經畢業可能兩三年了？

B1：那如果在外面已經找不到工作或還在忙碌的那種，可能會比較注重地區性。

他們其實會比較害怕離開自己的縣市。

主持人：就是？

B1：對，他是台中人，他就希望他能留在台中。因為他可能之前的工作不順遂，找了好幾個工作都在同一個縣市，他不敢踏入這個原本的戶籍縣市。

主持人：了解。聽你這樣講，好像是高中職他們在乎的，大專他們在乎的，跟社會人士他們在乎的，基本上點都好像不太一樣。那這樣就會影響到你們在招募的時候，講話的方式是不是就會有所不同？

B1：其實我們相信我們人其實都有一定的連結。你第一眼看到，其實就可以馬上分析說他到底是屬於哪一種狀況族群。

主持人：所以就可以一下馬上判斷出來，就大概往那個方向去走？我覺得現在聽起來就是招募員跟我們以前在學校招生其實還蠻像的，要用各式各樣的方式，十八般武藝出來，都要想辦法去吸引他們，至少讓他們願意繼續問下去。這樣聽起來還蠻像的。好，那那我進到第二個問題，就是說，貴分署平常使用哪些招募方法、管道或是在哪些地方宣傳招募資訊？剛剛易招募員其實也特別提到了，就是說，網路對你們來說，雖然不是最重要的那塊，但是基本上，你們現在也慢慢開始往網路這邊著手了。

B1：他們使用網路的頻率非常高。但是好比說 Threads，或是目前 Dcard，其實還好，因為 Dcard 其實就是一個論壇。我們中部經營網路的時間會比較少，就像我講的，他們只要有一個酸民出現，就會有連帶的效應出現。你又不能去跟他們相對地去爭吵，這樣會變成反效果。

主持人：我懂。我們以前自己也是在學校，自己也會透過網路發布一些訊息。可是難免就是會有那麼幾個人在下面說「這學校很爛啊」、「你這學校老師怎麼樣啊」，就會寫一些負面的東西，也就會影響到別人繼續問的狀況。所以，OK。那就是說，除了我們剛剛講的網路之外，你們最常使用的還是所謂的「陸戰」，就是實際去現場招募。那就是學校，我所知的比較是學校。那剛剛好像聽到志招募員這邊有特別提到，就是「社青」是什麼意思？

B2：是去社區嗎？還是怎麼樣？對，像我們就是會配合一些縣市政府的在地徵才活動，還有一些可能重要的節慶，就是縣市會有比較大型的活動，我們都會藉由這些時機去曝光、宣傳。

主持人：所以是不是一個攤位在那裡？

B2：會。如果就是有跟承辦單位協調到攤位的話，就會在那邊設一個攤位。

主持人：好的。那我們就進入到下一個問題，可不可以分享一下，兩位招募員特別是在招募的過程中，有沒有遇到什麼樣的困難，或是你們印象最深刻的困難到底是什麼？是報名人數太少，還是遇到別人跟你們說「我陸軍比較好，空軍比較涼」？就是他可能其他行業更有吸引力，那所以說對於你們在招募的過程中，有沒有遇到過什麼樣的困難？

B1：其實困難也是很多。第一個，講白了，就是國軍現在的缺人缺口比我們海巡署還要大。相對的，他們出來的招募人力絕對是我們的好幾倍、好幾千倍。我們可能一個招募員，可能就要跟著他們可能一百、兩百個招募員「對打」。可能我們今天有一個學生過來詢問完之後，我們轉頭，他可能就被國軍拿走了。相對的，吸引力的部分，第一個就是你的外務津貼，再加上你的其他證照加給，或是一些專業加給，都會比我們還要多。再來就是他們有「重複佔缺」的問題。

主持人：是什麼意思？

B1：就好比說一間公司一個總經理的職位，但是實際上，就好比說保險公司好了，他有好多個經理，這種概念。所以他不管你多少人來報名，我都可以收。就好比如說我一個步槍兵可能只有一個職缺，但實際上可能有十個人可以佔這個職缺。

主持人：就是我可以有十個人當步槍兵，我有十個人可以當戰車兵，類似這樣的狀況？

B1：對，他們是真的能夠順利在一年就可以變成下士。在海巡署，他沒有重複佔缺的問題，就是一個蘿蔔一個坑。

主持人：所以海巡署它不是像國軍這樣，例如說我，因為我不太確定海巡署的編制是不是就是一個怎麼講，就是我們常常在港口看到的那種穿橘色衣服的，它那個職位是什麼職位？

B1：都有，士兵、士官、軍官都有。

主持人：但是他們每一個士兵，他們掛的職缺會不太一樣？

B1：通常都是巡邏兵或步兵。

主持人：那他的狀況跟國防部不一樣？例如說海巡的步槍兵會只有一兩個嗎？

B1：不會。因為我們叫「通才」，所以我們就只有步槍兵。那像國軍，他可能就有裝甲駕駛兵、伙房兵、文書兵這些。

主持人：你的意思是說，國防部一個二兵就會有好多個缺，但是我們海巡署可能二兵就只有步槍兵，沒有像國防部這樣，還有伙房兵、戰車兵或是什麼其他的？

B1：了解。然後再來，你的生活作息，我們是「值四休八」，他們其實是兩個小時輪一次。相對的，福利待遇，你像他們一年有九千多點的公積金可以購買他想要的東西。就是他每一年都會有這個額度可以，比如說像全聯禮券一樣。

主持人：其實是不是有點像公務人員的國民旅遊卡那種概念？就是每個月有一萬五千塊，讓他可以自己去處理？國軍這邊目前也會有這種類似這種福利，但是我們海巡沒有？

B1：我們海巡沒有。

主持人：是不是？

B1：對，其實這個講起來真的很不好意思。

主持人：沒關係，我就是要你們把這些意見講出來，我們才能幫你們把聲音傳達到署本部這邊去。

B1：對。就是連我們自己招募員來講，我們也就只有一套橘色的安檢服。你看我們平常大概一個禮拜可能要跑個五、六天的班，我們穿這個橘色的可能穿個一個月、半年、一年不斷地洗，其實都會退色。相對的，就會影響到單位形象。你原本一個很亮眼、一個鮮豔的橘色，就變成一個。而且又很難申請。

主持人：真的，因為我之前有時候在漁港會看到，怎麼覺得這個海巡的顏色怎麼好像穿的衣服的顏色有的比較亮，有的看起來已經開始有點暗橘色的那種感覺。所以變成是每一個士官兵只有一套？軍官也是一套嗎？

B1：對，基本上都只有一套。因為現在礙於近幾年的經費跟廠商在投標的製作、組裝的部分都有耽誤到。

主持人：那還有其他的困難嗎？除了剛剛易招募員這邊特別提到的之外，有沒有其他的？例如說您剛剛說主要就是跟國軍他們的福利是有差異的。我們在招募時，一講之後，搞不好人家說「國軍怎樣怎樣怎樣啊，結果你們海巡只有這樣」。除了這樣的國軍跟海巡的差異之外，還有沒有什麼別的困難？

B1：比較明顯的就是他選的單位。你像國軍，其實就好比說台中，以陸軍來講的話，他就有好幾個單位，其實都可以滿足你想要「離家近」的這個需求。他們是真的能夠滿足你。好比說你住在清泉崗好了，我就可以讓你住在清泉崗旁邊，可能離你家五分鐘、十分鐘，就可以讓你在這個單位。海巡署沒辦法，它就是沿著

海岸線，那你也只能選擇大的地區，包含中部地區的第三安檢隊。它是苗栗、台中、彰化，當然是沒辦法讓你直接選擇你想要在苗栗或台中或彰化。

主持人：那聽起來就是範圍很廣？

B1：所以就變成是說，我們沒有一個保障。

主持人：應該這樣說，是不是因為我們海巡很廣，所以我們的點會變得很散？我們服役的點很散，就變成是我可能只能，我就是在苗栗、台中、彰化，我可能就這三個地方的某一個海岸分隊，這個海岸分隊可能他們的距離都很遠，搞不好就只有三個、四個或五個。你是這個意思嗎？

B1：不會，站點跟站點其實不會分得太遠。就以台中來講，它有七個單位，就是一直從大安海水浴場到火力發電廠，那其實它距離不會太遠。但是就是差別是，如果你今天是住在台中龍井，但是你是被分配到苗栗的竹南。

主持人：我懂你的意思。

B1：就是這個距離其實就一個多小時了。

主持人：所以簡單來說，就是我們海巡就一定是在海岸附近。那如果說他剛好是住靠山的，那就沒辦法了，你勢必是要離開你的居住地，你要跑到岸邊、海邊去，或是海岸附近的地方。那國軍的狀況就是我，我的山區也有部隊的駐防點，我的海邊也有駐防點，所以我的點相對來說我是比較多的，可以滿足更多的這些青年學子們，他們的就業地選擇性。國軍會遠遠大於海巡署，所以有時候在招募的過程中，這塊可能學生或是一些人聽到之後，他們就覺得「啊，我要去海岸巡防，但是搞不好我住在山區」。尤其是台中，因為台中比較明顯，就是有分山線跟海線。我相信海巡署應該是比較靠海線這個區段的，那如果是比較靠山線的這些人，他們可能就不見得願意去海巡署，這是你們目前遇到的最大困難？

B1：對。

主持人：那不知道志招募員這邊，您有沒有遇到什麼樣其他的狀況？

B2：像是在那個就是參加縣市的就業博覽會，其實還蠻常遇到就是會有其他的廠家，所以我覺得現在的工作機會很多。年輕人因為他們不願意，他覺得就是職軍就是辛苦，所以他們根本就不考慮。然後再加上家長，其實也普遍對於軍職的這個形象其實沒有很好，然後現在家庭其實都生得少，他也就是家長也不太希望說小孩孩子選擇這麼樣辛苦的工作。我覺得這個都是在我們招募上遇到蠻多的困難點，我覺得就是形象。

B1：對啊。

主持人：聽起來就是說絕大多數的人聽到要來當軍人，就是覺得第一個就是很累、很辛苦，是「沒人要做的工作」，就是你們要做這樣子？

B2：對啊。因為剛剛瑋軒學長有提到說，現在年輕人真的就是想要輕鬆賺錢。對不對？就是他們給我們的回饋其實都是這樣，就是讓我們覺得生活型態真的跟以前不一樣，所以現在我們要招募這些新血真的會相對比較困難。

主持人：這個我能理解。那你們現在遇到的狀況，就是你們現在的招生，應該不能說招生，應該說招募員，你們在招這些新人的時候，是不是遇到的人是不是真的明顯比以前少？會嗎？會遇到這種狀況？以前可能很好找，現在真的是很難找。

B1：其實這個感觸很有感，就很明顯。像我做招募 13 年了，然後其實以前在學校，你只要去入班宣導，宣導一個小時的課程，其實隨隨便便都會有十幾個、二十幾個人來報名。

主持人：只是去宣導一個小時，就會有十幾個、二十個人來報名？

B1：對，其實這個有很大的差距。因為現在少子化的影響，再加上疫情過後，其實資訊很發達。年輕人只要手機或是一些拍攝 YouTube 的這些資訊，都很容易傳達到他們身上，他的選擇性相對的就多了。那再來，你少子化的話，其實裡面就會有很多「文明病」的人出現，包含了你可能有看過一些睡眠障礙，或是你有妥瑞氏症，或是高血壓或糖尿病。這些在軍醫局那一關直接就會篩選掉了。

主持人：就直接刷掉了？

B1：對。其實你看他的慢性疾病，如果說不是審查得那麼嚴格，你包含糖尿病或是高血壓，這些其實可以用藥物去慢慢控制，或是你的作息調整，其實就會好，但是它沒辦法完全治癒，但是至少是可以在控制的範圍內。但是在軍醫那塊，他直接就想到最後最壞的結果，所以他不會讓你有任何嘗試的機會。

主持人：就直接在軍醫那邊就先刷掉了。所以就變成是說，你們現在本身招募的人力水庫就已經少了，再加上剛剛您說的軍醫再刷掉一部分，可能能夠真正有機會來我們海巡署服役的人又更少了，就沒有像您剛說的，可能十幾年前，跟你講一個小時就有十幾二十個人來報名，那可能篩一篩至少還有七、八個。所以現在就變成，所以你們會覺得說現在招募困難，除了剛剛國防部的狀況之外，其實少子化對你們來說，你們也有很深刻地感覺到少子化對你們帶來的衝擊？

B1：你如果要說現階段今年來講，我們大概在兩、三年就已經有感了。除了說國

軍或福利待遇的部分，其實還有另外一個，就是你內部的現職人員。其實他對自己海巡署的工作，你傳出去可能也不是那麼好聽。就是可能有其他的學生想要報考海巡署，問到這邊之後，他就會跟你說：「我的誰誰誰也是當海巡署，他叫我不要來海巡署。」就會有點「倒戈」的概念。你自己內部的員工都不喜歡這份工作了，那就更不要講外面的。

主持人：OK。所以你們現在遇到的狀況就是，親友的口碑其實很重要？

B1：一定的。因為他們是他們的家人或親戚朋友，他們一定會相信他們。

主持人：那所以他們，對啦，我當然是這樣沒錯。那我才會想要在接下來問，就是說對於招募來說，內部跟外部的挑戰。外部基本上就是剛您說的少子化。外部是內部就是，你們會覺得海巡署有一些工作性質，或它的福利，或它的一些其他狀況，有的時候會不符合某一些人他們想法？

B1：其實算蠻高的。因為你就以我們第三岸巡隊來講，我們用很快的速度把人力缺口補足。那補足之後，他們現在就是會開始去討論，說我是不是要開始「重質不重量」。當開始重質的時候，他們這些進到海巡署工作的人，他就會開始反向地去想，當初招募員是怎麼跟我講的？他就說：「我可以值四休八，我工作四小時，休息八小時。」但是實際上，我可能下勤後，長官又要叫我做什麼做什麼，我根本休息不到八小時。他就反向開始有點腦補的概念，就是說「你們騙我進來」之類的。那我也不想做了，然後變成單位的困擾。那單位的主官管，他也不會認為說是這個員工的問題，他只會說你那些招募員怎麼當初亂用、騙的。

主持人：所以這個你一定要把這一點講出來，我們才能幫你反映到署本部。

B1：我覺得目前最對內部最大的困擾就是，其實內部管理有很大的問題。

主持人：很大的問題是你會不會簡單地說？如果太敏感就不要講了，就是可以跟我們說的？

B1：最容易了解的就是一般人都會說有沒有「學長學弟制」？在我們宣導或是家長在跟我們詢問的時候，我們都會說任何工作都會有學長學弟制，就是會有資深跟資淺的。那取決於在個人，你是不是白目，或是。

主持人：我懂我懂。

B1：對對對，有大部分都取決於這。那另外一部分，可能就是真的是老鳥的問題。老鳥的問題可能會說：「其他學長在做事，你坐在那邊在幹嘛？」等等之類的。有時候語氣不好，但是說者無意，聽者有意。他們就會認為說，我可能被欺負等等

之類的。

主持人：所以就變成就是內部的管理。所以像現在的學長學弟制應該沒有以前那麼重了吧？因為已經過了好幾年。我覺得現在新的上來，應該慢慢的比較沒有像早期我自己在當兵的時候，那個時候還蠻嚴重的。可是現在我自己有一些我教的學生，或是認識的一些年輕人，他們現在直接去部隊，基本上他現在有時候跟我講說，長官反而還很怕他們。他們很怕說你會不會打什麼 1985 還是什麼的，你一個申訴我們就完蛋了。

B1：你說長官他們會定期的、會來關懷這些下面的同仁，這是沒錯，但是他們得到的回饋，我相信這一定是修飾過的。

主持人：我知道，我知道，這個自己也有經驗。所以就變成就是，所以說，就是，那那那你剛剛說的就是原本說「值四休八」，那有一些會變成是說，可能我執行四小時結束之後，我沒有休到八小時。有沒有可能是因為人力不足的關係？因為像你們現在說招募沒有像以前那麼好招，沒那麼順手，那難免會不會像以你們中部分署為例的話，會不會有某些單位是他們的人力編制不足而會有這樣的狀況？

B1：目前應該是說，各分署的安檢隊編制都基本上都拉高了，包含我們現在中部比較編現比比較低的雲嘉地區，其實它也達到七八十了。你要說真的人力少到你必須可能要執行連續執行八小時，這個機率太低了。

主持人：對，所以就是會因為人力的關係而導致你要增加勤務時間，基本上這樣的狀況不常見？

B1：但是還是要看他們單位有沒有其他的，可能行政事務，或是一些公差勤務。

主持人：所以就是如果其他的公差勤務跟你本身主要執行那個會是不一樣？你不會算在你剛剛說的那個執行四小時裡面？

B1：就看他當事人怎麼去理解。就好比說你下勤後，你下一班，可能說請你去哪裡幫他拿個東西，或是你去幫我找一下漁民。他如果認為這是額外的。

主持人：那因為我不太懂海巡署的服役方式，我想說執行四小時跟休息八小時，那這執行四小時我能理解，就是反正就是你的勤務你要繼續去做。那你說休息這八小時，他們是在做什麼？

B1：如果白天的話，任何公家機關型態都不可能躺在床上睡覺。他可能要看環境打掃，或是一些有沒有業務需要幫忙的，或是他想要休息，其實他也不好意思休息，反而叫他去問學長、學姐有沒有幫忙的，或是就坐在中山室。那你坐在中山

室，被那些學姐、學長看到你，就會說：「來來來，幫忙弄東西。」其實他自己相對就沒有什麼休息時間。

主持人：所以變成他們這八小時不會固定要做什麼？

B1：對，所以他還是在動。

主持人：所以他還是會在，應該是說在部隊裡面，或是在服勤單位裡面，他也沒辦法？所以你的休息不是只說他可以做他自己想做的事情？

B1：他就會變成，就像陳博士你講的，他沒有辦法做他真正想做的。他會理解成說，我，就像公務人員或警察，我下了班我就是做我自己的事情。我可能想要去船上睡一下、休息一下、躺一下，這是不可能的。

主持人：那就變成，那就會變得很尷尬，就是這八小時我不知道我自己要幹嘛，所以很容易隨時被人家叫去做一些其他的事情？

B1：就會心生怨懟了。大概在第一個月到半年這一段期間，適應期，他會比較去執著在這個休息的時間上面。

主持人：那那那這樣就會移到我們下一題，就是說，我們在招募的時候，我們主要會用哪些誘因去吸引這些民眾他來加入海巡的志願役？你們會用什麼樣的方式？主要會用哪些跟他們講說，我們海巡工作有什麼福利，或我們薪資很高？那再來，最近不是立法院這邊通過說要對志願役做加薪嗎？對於你們現在招募的狀況有沒有變好？

B2：就是針對加薪的部分，因為剛剛有提到，會選擇我們工作的，除了可能是畢業之後沒有方向的人，還有一些可能曾經有工作經驗，想轉職的，那針對可能在入營的，就是其他軍種退伍，然後想要再回來入營的這些族群，詢問度會比較高。

主持人：對，那那那你們會用什麼樣的方式去吸引他們？就像例如說在入營的，你要用什麼方式去吸引他？他在入營，他原本不是海巡的，他可能是國軍其他單位的，我們要用什麼方式去吸引他，願意再次入營到我們的海巡這個地方？

B2：其實針對再次入營的部分，我覺得好像不需要特別去吸引。因為他之前在其他軍種可能待過，他也知道說其他軍種他們可能工作氛圍或是他們的體制，跟我們海巡其實還是有落差的。所以他們就是會直接可能詢問我們，然後要申請再次入營。

主持人：對，那那就是對於再次入營的人。那如果說像是一般其他的民眾，那你們會主要用什麼樣的方式去吸引他們來，或是我們就叫做怎麼樣吸引他們「簽下

去」？

B2：我的部分就是主要還是收入，穩定的收入。對，然後跟我們的 20 年月退俸。因為我們海巡不只有軍職身分，我們也有警職跟文職。那我們都會跟他分析。就是我們可以最快有這個被動收入。

主持人：所以因為我們。那我好奇軍職身分，那因為比較特別的就是它是有軍職、警職跟文職，那應該沒辦法互通？軍職應該是不行？

B2：如果他是以不同管道進來的話，他福利待遇都是看。如果是以警職的管道進來，那當然福利待遇都是比照警職的。只是我們的核心任務是一樣的，只是在於可能工作上面分工蠻明確的。你剛剛講到說，在岸邊看到的都是軍職的，那警職的就是負責海上的，就是大陸漁船越界的。對對對。我們文職是特考進來，就是負責偵辦案件，還是會有所區分。所以我們都會跟小朋友講得很清楚，如果要選擇的話，一定是以海巡的軍職進來是最快。那工作性質相對就是單純也比較安全，因為不用上船出海。

主持人：所以海巡軍職是不需要出海的？不用？那他們那，那我想問一下，軍職的這些海巡同仁，他們主要的勤務有哪些？

B2：就是值班、安檢、巡邏，就是海岸線的巡邏。然後安檢就是針對船隻的檢查。然後如果港區人員落水，我們負責。那如果是海上的部分，就是海巡的警職，海巡隊那邊會去負責。

主持人：所以軍職比較偏向是在岸上的一些，對，岸上就對了。OK。那所以說你們現在主要還是，因為我記得那天我們去署本部開會，其實本部有特別提到，現在好像因為立法院提升薪資的關係，是不是二兵還是一兵薪水就已經六萬四千元了？

B2：對。以目前的話，基本薪資是四萬二千一百五十，那在海邊工作會多七千，所以是四萬九千一百五十，二兵的部分。

主持人：那，那就我所知，因為二兵一般來說是兵的話，好像最大服役年限是十年，是不是？還是四年還是幾年？十年？那我想問一下，你們中部分署，就是說，例如是兵好了，他已經十年了，上兵十年了，那他還有可能再留下來嗎？我已經，例如說我是士兵，我今年第十年，我準備要結束要退役了，可是我還想留下來，那我有什麼方式可以留下來嗎？

B2：所以我們有內部升遷的管道，就是我們要升士官，就是要去受海巡士官班，

就是我們自己內部的訓練。如果說他有大學學歷的話，我們也會引導他可以轉考軍官。

主持人：那是最大服役年限是幾年？

B2：看他是軍官或士官。士官可以到五十歲，然後士官長可以五十八歲。

主持人：士官長到五十八。所以最高階的士官長就是到五十八歲，除非他轉軍官。士官可以轉軍官嗎？士官長可以轉到軍官？

B2：只要他有大學學歷，然後符合轉軍官的條件，他是可以的。

主持人：是可以轉。所以說是兵、士官跟軍官，其實他們只要符合條件，是可以順利銜接過去的？

B2：對，就可以依照他自己的個人規劃，再去轉考。

主持人：了解。所以簡單來說就是，那所以說你們在招募的過程中，除了在講薪資之外，除了薪資，你們遇到的狀況，他們對於軍中的福利、訓練或升遷，他們會有興趣知道嗎？

B2：福利基本上會講。然後還有我們進來可以學什麼，學游泳、考一些水域的證照。有些小朋友對於培養專長會比較有興趣一點。

主持人：就你們過去的經驗，那講了這麼多的一些相關誘因，那基本上，我們現在不管是學生也好、社會人士也好，他們最重視的是哪一部分？薪資嗎？還是離家？

B2：就是錢多事少離家近。

主持人：所以現在這批就是還沒有進來的，未來潛在人力，他們還是很重視就是錢多？

B2：對啊。他們也不希望太辛苦。

主持人：這樣，但是錢希望越來越多？所以他們很看重那個薪資。除了少數的，可能某一部分他們除了要。

B2：我覺得如果以剛高中畢業的，他們對薪資好像就沒有什麼概念。對，就是真的是你要出過社會，就是已經有開始工作了，那知道可能外面工作也不容易，辛苦的層面，他才會變相地考慮說其實職軍這個，因為就是因為我們現在加薪，然後收入就相對提高了。

主持人：就我所知，像上次我去署本部開會，其實署本部這邊提到說，一個可能

高中職剛畢業的二兵，他的薪資就有六萬四千元。其實對我來講，我覺得一個剛高中畢業、一個 18 歲的小朋友，他一進入到海巡署，它就有六萬四。不要說海巡署，國軍就有六萬四的薪資，對我來說我覺得那個誘因很強欸。我覺得如果說立法院像最近剛通過說志願役要再加薪多少錢，已經來到六萬四千元了，我個人覺得那個誘因很強。六萬四可以我可能一個月我就可以買一支 iPhone 了，對這些高中生來說。所以我不知道說因為現在可能這個加薪的狀況才剛起步，所以我不知道說對你們目前之後在招募的時候，有沒有很強大的一個動機，可以讓這些社會人士或是學生，他們願意來報名？所以我我還有一個小問題，就是說，你其實也是我們訪談的最後一題，就是怎麼改進招募方式？其實剛剛易招募員有特別提到，我們海巡的招募資源相對於國軍是少的，而且少蠻多的。那我在想，假設一個問題，就是說，如果今天海巡給我們一個招募的資源，你覺得這個招募的資源放在哪裡是最有效的？例如說我給我們，我們的預算、我們的行銷預算要增加一千萬好了，我們要給中部分署一千萬的一個招募經費，你覺得這一個千萬的招募經費，用在哪裡對於你們現在第一線的招募員來說是最有效的？我想請兩位都幫我回答一下這個最後的一個問題。

B1：我覺得用在文宣品的部分，效果不大。因為就像我講的，這個年輕人或學生他看到這個文宣，他還是沒辦法自己做決定，他還是要拿回家跟家人討論。這個時候就會遇到親戚、朋友就會說：「不要啦，你在海邊等一下要去撈屍體什麼的。」然後誰誰誰當過海巡，他也是退伍，就開始有這些閒話出來。你倒不如，其實像各分署每個行政單位的差旅費預算，是被看緊的，那每一個招募員相對就會被限制他的行程距離。因為這些其實我覺得海巡署對我們自己的招募員沒有那麼的照顧。第一個，你的差旅費，其實是沒辦法滿足所有的招募員。他們要開 30 公里以上，才會補助你一公里 1.7 或 1.8，就是一塊多。等於說我從台中跑到台北，你才補助我一百多塊，坐火車都不夠。所以他們就是會認為說，那你為什麼不做交通工具？我當然，我不能因為交通工具，它是有時間限制的，不可能說考生叫我馬上過去，或是考試的時間是沒辦法搭配交通工具的。勢必我一定要開自己的車去。那油錢包含了車子消耗，或是在交通上面可能有一些維安因素，這些都是招募員要自己去承擔的。

主持人：所以說你們去招募的話，得要開自己的車？是不是不能開公務車？

B1：公務車有線。那公務車又有其他，可能其他的行政事務會跟著我們去搶。或是我們已經申請到了，他可能就是可能說我們什麼專案啊，什麼跟我們協調車子可不可以給他優先使用。

主持人：所以變成是說，招募員自己本身沒有公務車可以用，是大家一起用，但是我們招募員的順位通常就是會被排在比較後面。萬一別人有更其他的勤務，可能我們就沒有公務車可以用，就變成是經常要使用自己的交通工具。所以說，如果說政府署本部這邊有一批資源下來的話，你個人會覺得說可以針對招募員的一些可能差旅費，或是一些其他的一些核銷方式是可以。

B1：除了差旅費這塊，就是希望招募員可以列入一個「專業加給」。

主持人：專業加給？

B1：對。因為你招募員是代表單位去介紹你這個單位的特性跟任務。你也是屬於第一個跟民眾接觸的窗口，當然你講出來的東西我相信它也是屬於一種另類的專業的東西。你看現在它有加原本的三千塊的勤務加給，現在提升到七千塊的勤務加給，那對招募員其實招募員是不能領任何的加給的部分。

主持人：現階段是沒有任何加給的？

B1：對。那你既然沒有任何加給，那你招進來的人，你好用，其實也不會說給我們這些招募員有什麼額外的獎勵或贊助的方法，都沒有。那你能用，用不好用，那你反而就是在怪招募員，說「這什麼什麼東西都進來」、「8+9 啊」什麼都招進來。反正就是好的不會有功勞，壞的都是我，就對了。

主持人：對。好，那那志招募員能不能也請您針對剛剛的問題幫我回答一下？就是如果說署本部這邊有一批資源，也許是一千萬、兩千萬，好，不管，反正就是有一批招募的資源要放到中部分署，你覺得哪一塊是目前你們覺得最需要改善的地方，或是增加預算的地方？

B2：如果真的有這一筆經費的話，我希望是可以增加廣告的曝光度。就是看，對對對，就是看像是在國道的看板，還是電視、電台等等。因為其實國軍在招募的這個部分，在早期行銷其實做得蠻好的，就是大家就會知道說考志願役就是去陸海空。但是現在不知道說志願役還有海巡這個選擇。

B1：就是。

主持人：選擇。

B2：對。所以覺得我覺得就是曝光度太低了，就是讓民眾都不太知道說，其實我們海巡其實也是可以有這個軍職的選擇。

主持人：所以你會覺得說可以放在廣告上的曝光。基本上我其實我自己分享，就是我在署本部的時候，我也有跟長官們在開會，我也有提到廣告曝光這塊。因為

基本上現在的年輕人，尤其是我們在海巡招募的時候，其實就是很大一部分是年輕人。因為其實我們招募的就是 18 到 32 歲，就我們之前做的一些量化調查，其實很大的主力是 18 到 25 歲這個區段。我相信你們兩位也是你們的招募主力，應該也是在 18 到 25 歲這個區段是大宗。那其實這個 18 到 25 歲這個大宗，基本上他們接收的都是網路上的東西。那尤其是現在就是所謂的快時尚，或叫做快經濟，一個影片，像我之前有時候看到國軍的宣傳片或其他一些宣傳影片，動輒就是十分鐘、二十分鐘，說真的，那個沒有人要看。因為現在的年輕人他們就是他們能夠接受最大的長度大概是 90 秒。所以想辦法就是如何讓我們這個廣告，尤其是我們海巡署的廣告，如何在 30 秒到 90 秒之間，能夠把我們海巡署所有的精華能夠放出來。就是能夠在最短的時間，其實也是呼應剛志招募員這邊特別提到的，就是廣告的曝光度。我們到底有沒有這種所謂的影片或影音剪輯的人，才可以幫我們去做剪輯？我們影片很多，那能不能幫我們剪個 30 秒到 60 秒的一個精華片，或是跟什麼網紅合作？因為說真的年輕人，他不要看那些國軍的宣導影片，因為我自己在捷運上也會看到很多國軍的相關廣告，可是我看過去就過去了。那尤其是現在年輕人他們不太喜歡看那種，就像剛易招募員這邊提到的，那種文宣品，說真的沒人要看。所以說如果能夠有大量的資源能夠放在其他的網路廣告方面，其實我覺得幫助應該是蠻大的。所以剛剛有聽到志帆招募員這邊提到的，我覺得這跟我的想法其實是蠻有吻合的。好，時間也差不多了，好。那今天也非常感謝兩位招募員，對我們的計畫案提供了一些很大量的意見。那這邊可不可以請招募員稍微等一下，我要截個圖，證明我們有開了這場會議。好，那你稍等我一下。OK。好，沒問題。那今天非常感謝兩位招募員百忙之中抽空來參加我們這個深入訪談。那我們這些意見我們會整理整理，我們會希望把這些意見整理好之後，能夠上傳到署本部那邊去，那希望能夠對這個招募能夠更順暢，希望能夠招募更多的人力。尤其是現在面對少子化的關係，基本上現在少子化，我們過去都是聽到就是學生、大學生、高中生、國小生，其實現在它已經燒到就業市場。不只是國軍這邊，海巡署這邊，其實我們自己民間企業也是一樣，我們在招募的時候也遇到非常大的困難，就是奇怪年輕人都到哪裡去了？怎麼都不見了？以前其實跟易招募員這邊提到的一樣，以前我們只要 104 履歷一開，十幾個、二十個，一天、兩天就會有一堆人投履歷進來。可是我們這幾年也慢慢發現，我們民間企業也是 104 一打開，怎麼三天收沒三封？我們也會好奇說到底年輕人到哪裡去了？那我們常常講「萬變不離其中」，基本上我們民間遇到這樣的狀況，那國軍基本上也是遇到一模一樣的狀況。再加上國軍跟海巡署，其實他們是一個競合的關係，人就這麼多。那我海巡署，我國軍每年有固定的員額要去招募，那海巡署也有固定的

員額。我們之前聽署本部的長官也特別提到，我們海巡署還必須拜託國防部幫我們一起招募。那我，我們的報名系統、我所有的報名資源都是我國防部的，那你覺得他們的招募方式，是以國防部優先，還是以海巡署優先？我們長官問了我這個問題，有講「好，我們其實也不用答案」，我們心裡其實都知道，一定是他會偏某一塊的，這是必然的。那所以說我們當然是希望把這些資訊，把這些我們今天收集到的資料，能夠上傳到署本部。因為其實署本部這邊也特別告訴我們，他們其實非常關心招募跟離退這塊。招募就是我們人好不容易招進來了，那我們如何讓它不要離開？就像我剛剛問的那個問題，就是說很大一部分是最大年限到了，他們就離開了。能夠在海巡署服役十年的士兵，其實我覺得是一個非常珍貴的人力資產。那如何讓他們願意轉職到士官去？其實我聽到過去很多的經驗，就是說：「我我我不要當士官。」為什麼我不要當士官？因為士官很累。其實就呼應到剛剛兩位招募員這邊特別提到的，其實現在很多人是我不要累，你告訴我做什麼就好了，我不想去規劃。像有些下士或中士，他們要去規劃事情，下去叫士兵去做一些事情。可是有一些士兵，他們是覺得你叫我做什麼就好了。所以我會覺得說，也許如何去讓他們願意從士兵轉到士官去，把這群很有經驗的士兵留下來，我覺得這也是後續我們要去想到的事情。那也是跟兩位招募員這邊做分享。好，以上。感謝兩位招募員，那我們就耽誤你們的時間了，我們今天就訪談到這裡，好不好？

B2：好的。

## 三、南部分署招募訪談

C2：有海事、海洋事務相關科系者，通常與我們職務較能銜接。

主持人：若進校宣導，不論是否重點學校，會優先鎖定工科或海事相關科系，加大宣傳投入嗎？此外，從招募端來看，是否有優先鎖定的對象特性或族群？例如高中職、大學、社會人士，或原住民、新住民等。

C1：特性？

主持人：對，像是會不會優先招高中職畢業者、或大學畢業者、或社會人士等？

C1：台南以高中職為主。大學生確實更迫切找工作，但大四課程少，返校頻率低，較難接觸。

主持人：因此實際接觸機會不多。

C1：沒錯。就業博覽會的大四生也未必到場，常出現「看得到、接觸不到」的情況。綜合評估仍以高中職為主。

主持人：幾乎接觸不到大四學生。

C1：是。

C2：大四學分少，多半不常回校。

主持人：會與軍訓教官或系主任直接聯繫，由其牽線安排進校宣導嗎？

C2：會。但學生是否到場仍是一個變數。

主持人：會利用「必修課」時段嗎？或多以班週會、通識等共同課程為主？

C2：以班週會或通識課為主。若占用專業必修，學生可能反彈。

C1：是，避免妨礙必修學習。

主持人：主要鎖定班週會或通識課時段。

C2：對。

主持人：依現場經驗，大學生與高中職哪一群反應較熱絡？你們通常會在台上介紹海巡招募班隊、任務特性與工作內容。

C1：因為大四較難遇到，樣本不足難比較。

主持人：差距很大？

C1：是，大四出席率太低。

主持人：幾乎碰不到。那高中職反應如何？

C1：職校通常較有回應。

主持人：一般高中較冷淡？

C2：依班級與校風差異很大。

C1：例如台南藝中、雄中等學校，對軍職興趣相對低。

主持人：總結：主力放在高中職，尤以高職為重。除就業導向外，高職生是否有共同特質，讓你們較易施力？

C1：職校本身就業導向明確。如前所述，職涯傾向就業，且部分家庭背景需要立即就業，加入誘因相對強。

主持人：大多如此。

C1：我們也會駐點與學生聊天，評估其意願與適配度。這是駐點的重要目的。

主持人：多以面談評估。那進校宣導時段呢？

C2：各時段都有。

主持人：開學初期也會？

C1：上、下學期都安排，時程依校方規劃。

主持人：需配合學校行程，通常避開考前。

C2：多在考後或段考結束後。

主持人：了解。是你們主動聯繫學校，或學校邀請你們？

C1：台南區多由我們主動接洽；同時其他軍種也積極洽談。

主持人：會與國軍一同入校嗎？

C1：是，與友軍共同進場。

主持人：明白。

C2：招募員編制有限，難以深入每所學校，常需透過國防部窗口協調合作。

主持人：等於既合作又競爭。除國軍外，還面臨民間企業等搶才壓力？

C2：對，民間公司、航空業等也在大量徵才。

C1：大學端也積極延攬。

C2：故國軍只是競爭者之一。

主持人：源頭仍是少子化，青年人口減少，公私部門皆在搶人。

C2：曾聽國防部數據，一年畢業生約十萬人。

C1：國防部需求約兩萬。

C2：其餘八萬人進大學或就業的選擇，構成大環境挑戰。

主持人：招募較以往辛苦。兩位任招募多久？

C1：自 103 年至今。

主持人：約十餘年。

C2：我們相近。

C1：是。

主持人：與當年相比差異顯著？

C2：人數落差極大。

主持人：中部分署也反映十年前與現在完全不成比例。

C2：以前一校三千多學生，如今可能不到八百，規模縮水明顯。

主持人：連一半不到。

C1：沒錯。高中與大學端都面臨招生困境，各方無所不用其極。

主持人：勞動市場也感受「少子化」延燒。署本部曾表示智力測驗通過率極高，體檢合格即可錄用，是否如此？

C2：大致如此。

主持人：目前只要體檢過關、本人有意願，即可錄用。另，警專今年名額多、需求大，對你們是否產生排擠？

C2：警專今年招 2,200 名，需求很大。若高中畢業即可進警專，很多人會優先選擇。

主持人：海巡同時有警職與軍職，體系多元，較國軍複雜。

C1：另有公職體系也持續徵才。

主持人：同在海巡服役，警職與軍職的福利、工作模式是否差異？

C2：目前職場分流，少數機關混合，多數單位區分明確。

主持人：也就是某些單位全軍職，某些全警職？

C2：對。海上執法多為警職，港區與岸檢所多為軍職。

C1：港口場域多為軍職。

主持人：漁港看到穿橘色制服執勤的是岸巡隊，屬軍職？

C2：是，漁港一線多為軍職；新聞上出海執法、護漁的多是警職。混編多見於分署或署本部層級。

主持人：明白。第二題：南部分署在宣傳管道上，除入校外，還有哪些方式觸及學生與社會人士？

C2：進班會用簡報搭配影片、文字與圖片。

C1：對，並提供實地參訪，邀請至單位觀摩。

主持人：陸戰之外，是否進行「空戰」（網路宣傳）？

C2：南部相對較少。

C1：主要因人力吃緊，需長期跑校與各類活動。

主持人：目前編制多少？

C1：台南 2 位。

C2：高雄 3 位。

C1：屏東 2 位。

主持人：合計 7 人，分駐三縣市。

C2：對。

主持人：區域廣、人力少。與國防部相比落差明顯。

C2：因此需善用國軍資源共同入校。

主持人:合作關係帶有競合色彩,需維持良好互動,便於轉介。聯絡方式多以 LINE 交換？

C1：是。若當天無法進校，會請友軍協助轉介並留聯繫方式。

主持人：網路宣傳相對少。

C1：對。假日亦須進行社區活動、就博會擺攤等，人力分散。必要時跨縣市支援。

主持人：目前招募績效距離目標值如何？

C1：普遍難以達標。

主持人：各分署皆有年度目標與獎勵門檻？

C1：是。

主持人：南部分署目前仍未達標？

C1：尚未達標。

C2：多數分署皆然。

主持人：民間也同感缺工。我們也觀察到投履歷減少，顯示少子化已全面影響就業市場，後續壓力只會增加。

C2：關鍵在於上層思維能否調整。

主持人：依人口資料，後續新生代將持續下滑，競爭更趨激烈。

C2：部分分署有在做空戰。

主持人：多數年輕人熟悉國軍，對海巡署較陌生，甚至誤以為隸屬海軍。若僅靠陸戰，擴散有限。

C2：空戰與陸戰應並行；最好專人專組負責，分工明確。

主持人：目前是否有專責團隊？

C2：各分署做法不同，東南沙分署在社群經營上較活躍。整體缺乏統整。

主持人：等於各自為政，彼此也存在競合。署本部雖有形象廣告，但資源有限，仍需持續經營校園管道。

C1：是。學校深耕不可或缺。僅靠空戰，學生會拿各種資訊比較；加上台南有台積電建廠，連高中職都被延攬，薪資與出路具吸引力。

主持人：競爭嚴峻。

C1：因此南部仍以校園深耕為主。我曾長期經營北台灣海線學校，當地學生與漁村社群熟悉海巡；市區學校對海巡認識較少。常態出現在校園，有助於建立基本認知。空戰資訊量大、干擾多，且其他分署也會投入，邊際效益未必穩定。

C2：即便看過網路資訊，學生仍希望有人面對面解說。教官多握有我們聯絡方式，可直接轉介。

主持人：教官、老師手上都有你們聯絡方式。另提到：海線學生對海巡有情感連結？

C1：是。海線多有漁民親友，與海巡接觸頻繁，理解度較高。海線學校相對少見其他軍種宣導，我們在該區有優勢。

主持人：與家長、師長合作，由他們向學生傳遞資訊，成效更佳。

C1：老師與學生關係緊密，一句話勝過我們多次說明。

主持人：招募重點會偏向海線。那社會青年在海線與市區的差異呢？

C1：兩邊都有潛在對象。會在里長辦公室、漁港哨所公告欄張貼海報，並與地方系統保持連結。

主持人：高中職畢業約 18 歲，家庭影響力大。若能加強對家長的宣導，或在里辦、公有場館說明，是否更有效？

C1：家長宣導確有助益，尤其漁民家庭對海巡印象多半正向。

主持人：除人數少與國軍競合外，還有何困難？

C1：外部薪資與工作型態吸引力大，如夜班補貨、電商與代購等「錢多事少、可吹冷氣」選項，且強調自由彈性。

主持人：網路世代求快與彈性。

C1：是。資訊超載下，短期高酬的工作更具吸引力。

主持人：內部制度層面呢？

C2：自由度不足。即便完成 8 小時勤務，仍須在所內待命，需留宿安檢所，無法像一般工作下班即離。

主持人：也就是三班輪值、留宿制。其他分署也提到班表切換造成作息混亂，像連續三天同一班後又突轉日班，生理節律容易混亂。

C2：通常夜班、白班各一組，切換頻繁，生理時鐘容易失衡。

主持人：長期如此負荷不小。

C1：是。非人人適應得了。

主持人：年長同仁更辛苦。軍官也一樣三班輪嗎？

C2：在安檢所與港區第一線，多數職別皆須配合輪班。可類比醫護業的輪三班負荷。

主持人：因作息混亂導致健康問題的案例多嗎？

C2：確實存在，數量不少。

主持人：招募說明時會如實告知？

C2：一定實話實說。不適合者入職後也會離開。

C1：我會明確告知需能接受熬夜與輪三班。

主持人：近期志願役加薪，對招募有正向影響嗎？

C1：有助提升意願，但效益有限。對原本就猶豫者有加分，對完全無意願者影響不大。

C2：是否選擇志願役，仍取決於個人職涯觀與價值。

主持人：社會形象與榮譽感亦關鍵。相較美軍文化，台灣社會對軍職的榮耀敘事

仍待提升。

C1：嗯。

主持人：除薪資外，你們對外宣講常用哪些誘因，凸顯海巡與國軍差異？

C1：無需像三軍那樣長期下基地；營舍開放度較高，工作現場更貼近民眾，類似派出所。家人探視較便利。

主持人：類似社區型執勤點。

C1：對。管控相對彈性，手機可攜，非封閉管理。若生病，依規請假就近就醫，不必一定跑軍醫院。

主持人：較貼近日常生活。

C2：我常用一句話：「領軍人的薪水，做警察的工作」。若不適應國防部的軍中生活節奏，海巡會較合適。

主持人：對社會青年具吸引力。

C1：警大、警專未錄取者，會把海巡視為選項；且軍職 20 年可退，年資規劃具優勢。

C2：警職多 55 歲後退休；軍職 20 年制度對規劃型人才具吸引力。

主持人：招募員本身不需輪三班，但 24 小時需能回覆外勤需求。

C1：對，性質較像業務。

主持人：兩位服役均超過 20 年，對作息已相對適應。

C1：不得不適應。

主持人：升遷與訓練如何向外說明？

C2：會先說明訓期節點，例如：前兩個月在成功嶺之訓練重點、再至桃園的課程內容，之後分發單位的工作要項。也會進心訓中心宣導與「挑兵」。

主持人：但通常國防部已先挑過多輪，留給海巡的轉志願池有限，義務役轉海巡志願役比例偏低。

C1：效果有限。

C2：幾乎一向如此。留下多為明確不從軍或另有規劃者。

主持人：最後一題：若署本部撥 1,000–2,000 萬資源至南部分署，優先投入何處

最能提升招募成效？

C1：我會用於「禮品與公關品」，強化與老師、導師的互動。現行國軍逢節常備禮盒，關係經營更有利於進班宣導。現有資源不足，覆蓋面有限。

主持人：也就是增加公關與社交經費。

C2：我建議用於改善老舊營舍與安檢所設施。許多建物 20–40 年以上，僅做耐震補強，漏水與結構問題影響同仁工作與生活品質。

主持人：包含冷氣、宿舍等整體更新？

C2：需要整體翻修。以高雄為例，警察局新建完成，我方相鄰安檢所仍在使用老舊建物。打造「友善職場」能提升留任，帶動口碑招募。

主持人：優先改善內部環境，能間接增進招募。

C1：友善職場讓同仁留得住，缺額就不會擴大，自然減少招募壓力。

主持人：若員額配滿、流失降低，招募壓力會緩解。

C1：對。環境好，意願自然來。

主持人：招募與離退互為因果，流失高則招募壓力增，進一步造成前線負荷與惡性循環。

C2：典型惡性循環。

主持人：一線負荷攀升，同仁更想離開，進而加劇缺口。上述意見將彙整回署本部。今天與招募員的訪談先告一段落，感謝兩位撥冗分享。

## 四、東部分署招募訪談

D2：我們要不要先請 D1 學長先說？

D1：好，那我這邊先簡單分享一下。就我們現在，剛有提到，招募嚴峻的部分主要是針對隊員，也就是士兵。因為小隊長薪水較高，可以吸引到對海巡職涯有憧憬的大學畢業生，所以困難度通常是在士兵這一塊。就目前的薪水來看，新進人員薪水是 42,150 元，再加上海岸勤務加給 7,000 元，總計為 49,150 元。夜間還有夜點費，現在調高為每點 100 元，所以每個月的夜點費大約在 1,000 到 2,000 元之間。我們可以認定月薪大約是 50,000 元。雖然要扣除軍健保、退撫金等，大概會扣掉三、四千，所以實領大約在 46,000 至 47,000 元左右。然而，現在很多服務業，特別是全台灣的服務業，薪水在 40,000 元以上的並不少，或是落在 38,000 到 42,000 元之間。雖然今年海巡署跟著國軍在 4 月 1 日一起調薪，但換

算下來月薪大約 50,000 元。如果服務業薪水可以領到三萬八、四萬二、四萬三，年輕人未必會想投入海巡軍職。我最近透過網路行銷，也問到不少年輕人，但大概 10 個裡面有七、八個問完就沒有下文了。我後續再詢問他們是否考慮繼續報考，他們都說不想。

主持人：那為什麼不想呢？

D1：他們說因為工作時間長，而且要綁在單位裡。雖然我們現在有外散宿、擴大外散宿的內部政策，但畢竟不是上下班制，你不可能天天都請得到。現在少子化問題嚴峻，加上工作種類多，即使海巡薪水可能比民間高個七、八千甚至一萬元，但你必須長時間綁在單位裡，長官的要求也多。軍人有職業限制，犯錯的罰則會比一般人高，或甚至被扣假。現在的年輕人，除非薪水能比服務業高個一、兩萬或兩、三萬，否則吸引力不大。我最近在網路宣傳時，就發現很多年輕人問，但網路上同時也傳言「明年 1 月 1 日又不調整」。現在網路資訊發達，不像一、二十年前，政令改變要很久之後才知道。現在是政令一改，立刻就知道，所以本來要來的人也可能立刻就不來了。另外，我在外面宣導時，遇到很多人都想去台積電或科技業工作。他們的工時跟我們差不多，但薪水可能更高，還能獲得配股配息。科技業的待遇不會比軍公教差，只會更好。甚至像台積電外派到美國設廠，很多年輕人不想留在國內，可以轉到國外工作，有些還有外派加給，甚至落地生根。這樣一來，人才就不是短暫流失，而是出現斷層。他們可能在 25 到 30 歲這段期間，直接從服務業轉投科技業，再到國外發展，就不會再回來了。所以，薪資真的非常重要。還有一個問題是內部風氣。軍人內部風氣之所以封閉，主要是因為沒有上下班制。長官可以隨時找你，說是「慣老闆」也可以這麼說。長官說「你來一下，我們來討論一下」，就變成你沒有辦法獲得充分休息。所以能撐到 20 年的人越來越少，很多人五年、八年、十年就退了。現在的問題是「招募嚴峻、留營困難」，兩者是一體兩面的。因為薪水不夠高，雖然比別人高，但還不足以讓人「賣命」。年輕人現在都很聰明，加上「躺平族」也多。總結一下，有三點：第一，少子化。第二，工時長、工作環境封閉，畢竟外散宿不是天天都有，如果是天天有，那就叫上下班制了。我們在招募時，也不能跟學生說我們是上下班制。第三，越來越多年輕人願意去國外工作，外派薪水更高。

主持人：謝謝。D2，那您這邊有遇到什麼狀況？

D2：我這邊歸納大約四個重點。除了第一點楊學長提到的少子化衝擊，也就是整體年輕人口減少，各行各業都在積極招人，目前處於一個普遍缺工的狀況。加上少子化，每個家庭大多是雙薪或小康以上，父母辛苦過來的，會希望孩子能繼續

升學，看看外面的世界，這也進一步壓縮了我們的招募對象。第二點是職涯選擇與趨勢。現在社會環境與價值觀都在變化，以前是「工作挑人」，因為人太多了，但現在已經轉換成「人在挑工作」，選擇變多了，網路也發達，可以透過各種平台找到適合自己的工作。雖然我們今年加薪，薪資有吸引一些人注意，但來詢問的很多都不符資格或超過年齡，特別是超過 32 歲的。許多人高中畢業想去外面闖闖，就像楊學長說的，可能去國外打工度假或求學，結果年過 30 後發現一無所有或遇到挫折，才想回來找穩定工作，而軍公教是穩定的選擇。但這時回來，卻發現已經超過 32 歲，不符資格。另外，過去有些年輕人為了免役，會被判定不符從軍資格，而這些免役資格在現行規定下，已經無法重新複檢改判，所以他們也無法再從軍。這也是我們常遇到的狀況，或是身體狀況不佳，到 30 多歲症狀更明顯了，撐不住了想找穩定工作，但也超過年齡限制。此外，很多年輕人追求彈性上下班，這也延伸出一個問題。許多高中畢業就直接加入海巡的孩子，他們沒有跟外面的工作比較過，一進來只認識這個工作，遇到挫折就想放棄，覺得外面比較自由、輕鬆，心定不下來，會比較浮躁。這時，招募員給予孩子觀念引導反而更重要。我們要為他們建立一個職涯藍圖，告訴他們這個工作能提供什麼樣的未來生活，讓他們去思考是否期望這樣的生活。選擇與否，由他們自己決定。這也呼應了您說的，現在有很多 YouTuber，我的學生也有做，但後來發現流量不夠，紅不起來，又回來問我。第三點是家庭壓力與健康的考量。有人出去工作一段時間，可能因職業傷害或當時被判免役體位，到後來需要負擔家庭經濟時，想回頭卻發現不符資格。最後，第四點是現行教育模式與心態的挑戰。現在的教育從小到大習慣「給予式」的模式。以前我們讀書要自己找範圍、找題目、找方法，但現在的孩子習慣老師給「必考題」。他們缺乏自我規劃與探索能力，時間被正課排滿，很少有自我探索的課程。所以進入職場後，他們不懂得如何主動，甚至會懶得去尋找自己要什麼。網路資訊雖然豐富，但他們對職場有不切實際的想像，比如覺得做 YouTuber 只要拍拍影片，講講話就會紅，只看到輕鬆的一面，沒有看到各行各業背後的辛苦。

主持人：您把四大點都整理好了。這其實也呼應了兩位招募員所提到的，我以前在學校任教時，也看到很多年輕人有類似的特質。過去資訊不發達，老師給作業，我們必須自己去圖書館找資料，用自己的大腦整理。所以我們從小就懂得如何規劃、搜尋和解決問題。但現在有了生成式 AI，我發現學生的作業答案大同小異，甚至連 AI 給的答案都懶得修改，直接複製貼上。他們已經習慣有人給答案，忘記如何去搜尋了。所以現在絕大多數的年輕人只看現在、只看當下，不會去想五年、十年後會怎麼樣。這也導致我們海巡署在招募上很難施力。海巡署看的是長

期的職涯發展，但年輕人只看當下，會直接拿來跟民間工作比較。就像楊士官長說的，如果一個台大或清大畢業的學生，一進台積電起薪就是 50,000 元，甚至更高，他根本不可能會來海巡。不是說海巡署不好，而是他們的選擇太多了。台灣現在積極發展高科技產業，這已經是主流產業，所以素質好的考生都往那裡去。我們當然希望招收素質好的考生，但這些人通常是建中、師大附中，或是在地花蓮高中等明星學校的學生。請問這些學生會來海巡嗎？我相信兩位應該很有感，通常會來從軍的，多半是家庭處於弱勢的狀況。我不知道兩位現在遇到的狀況是不是也類似？

D1：我這邊回報一下，對，沒錯。另一種是想直接就業、沒有升學打算的學生。他們想免除兵役，因為如果報考海巡署，義務役就不用去了。所以就是「不想工作、不想升學，又不想去當正常兵」的這類學生，就會來海巡署。

主持人：沒錯。呼應陳上士的說法，這些特質的學生通常對未來沒有太多想法，只看當下。這跟明星高中或頂大學生的特質完全不同。然而，海巡署作為軍事機構，有先天上的劣勢，很難吸引到這些素質較好的孩子。再加上，我們招募員有時必須配合國防部。我說直接一點，這些素質好的學生，國防部早就先拿走了。很多學校有 ROTC（預備軍官訓練團）計畫，大學四年就培養這些有意從軍的學生，國防部等於是「第一批」先招走了。以前學生人數夠多，人才庫很大，即使國防部招走一批，我們海巡署還有機會招到好的年輕人。但隨著少子化，年輕人越來越少，國防部已經先把有意願的年輕人撈走了。我所知，我不知道兩位是不是也一樣，即使去學校宣導，我們永遠排在國防部的後面。通常三軍會先介紹，不是嗎？

D1：是這樣嗎？我這邊報告一下，我們入校宣導不一定是排在最後，但一定會面臨的現象是招募員比學生多。尤其是在我們花東這種偏鄉學校。所以我們東部分署這五年來，逐漸在修正招募方針。以前可能八成的人力與心力都放在校生，社會青年只佔兩成。但我們現在可能是五五、四六，甚至會更注重社會青年，可能佔六成。因為在校生是 18 到 22 歲這兩個年齡層，但社會青年是 18 到 32 歲，範圍比較大。與其在學校跟國軍搶破頭，不如花更多時間在社會青年、網路或部落鄉村經營。但最終的問題還是回到薪水。在海巡軍職工作，最大的感受就是薪水。

主持人：海巡的薪資跟民間企業的落差越來越小了。因為民間企業也遇到缺工，所以薪水不斷增加。最明顯的就是餐飲業，以前薪水接近最低工資，但現在人才少了，薪資也逐漸提高。像現在麥當勞找正職員工，最少都三萬八以上。如果海

巡署今年沒有加這 7,000 元，二兵的薪水可能比麥當勞襄理還低。那既然可以去麥當勞，為什麼要來海巡署被管？所以即使今年加薪，跟高科技產業根本沒得比。

D1：不好意思，我報告一下，我們 4 月 1 日是調薪一萬五，不是七千。所以你看，調薪之前，薪資是更弱勢的。

主持人：三萬六嗎？如果我沒記錯的話，二兵是三萬六。我說真的，我昨天經過我們家附近的火鍋店，正職員工已經開到三萬五了。如果海巡署今年沒有加薪，二兵才三萬六，蒜蒜鍋店已經三萬五了。

D2：不要說蒜蒜鍋店，我上次上廁所，就看到 7-Eleven 都開到四萬二了。

主持人：對啊，你看，連 7-Eleven 正職員工都開到四萬二。我們海巡就算加薪，了不起才五萬。年輕人現在追求的是自由，你覺得他們會去哪裡？我光想我就覺得我怎麼可能來海巡？我一定是去 7-Eleven，因為我每天上下班，回家不會被長官釘。楊士官長講得沒錯，海巡是責任制，24 小時都在營區，隨時會被長官看到，長官想到什麼事就找你。我們以前當兵，菜鳥就是要做沒人想做的事，像掃廁所、掃落葉。這些在民間餐飲店或 7-Eleven，都是委外給清潔公司掃。所以不要說年輕人不願意來，如果是我，我也不願意來。7-Eleven 都開四萬二了，我為什麼要來海巡署 24 小時被釘在那裡？這就是我們海巡在招募上的困境。除了少子化，又受到國軍的競合關係，再加上薪資，調薪之前只有三萬六，請問在市場上哪有競爭力？雖然我們的自由度比國軍高，但相對於 7-Eleven 店員，我們的自由度低太多了。現在的年輕人，寧可去當店員，寧可騎摩托車跑外送。我問過跑外送的，一個月可以賺六萬。我比海巡弟兄的薪水還高，請問我為什麼要來海巡署？這就呼應了現在工作實在太好找了，我想上班就上，想下班就下。但在海巡署，除非放假不在營區，不然只要長官看到你，一定會叫你做事。尤其是 18 歲的新兵，他就是菜鳥，永遠做沒人要做的事情。我相信有些新兵可能半年、一年都還沒有學弟，永遠是新兵，永遠是他在掃廁所。這也延伸到為什麼離退率這麼高的原因。那楊士官長，你有在經營網路，是不是？

D1：主要是用臉書，因為都是人脈、熟人，熟人推薦會比較快。其次是用 IG 和 TikTok，但使用時間不長，詢問度比較低。回歸到臉書，即使是熟人推薦，諮詢過後還是不來的狀況還是會有。這又回到兩點：薪水問題和沒有上下班。這兩點真的是海巡署目前最大的硬傷。

主持人：那陳上士，您有經營網路嗎？

D2：有，我這邊也是以臉書為主，還有痞客邦、Threads 和 IG，偶爾會發布相關

的招生訊息。

主持人：那兩位招募員都是用個人的 IG 或臉書帳號發文的嗎？

D1：我們都是。

D2：我的痞客邦名稱是直接打「海巡署東部分署」。

主持人：但還是由您自己去經營，對不對？我之所以會這樣問，是因為我訪談下來發現，我們海巡署各分署都是「各自為政」。北部分署的招募員可能只有一、兩個人在做，而東部分署兩位有在做，但你們不會知道北部分署誰在做。大家都在經營網路，但變成「我做我的、她做她的、你做你的」，我們沒有一個像國軍人才招募中心那樣的中央單位來處理網路行銷。我訪談下來，發現每個分署都有部分招募員在做網路，但都是自己在做。我相信自己經營的人脈一定有限，也缺少一個資訊共享的平台。你們應該有這種感覺吧？我如果是一般民眾，想來海巡署服役，如果不認識招募員，根本不知道要找誰。如果我去海巡署網站查，幾乎找不到任何招募資訊。我不可能打電話到署本部問，因為不知道要問誰；打電話到各分署，也不知道要找誰，因為網站上沒有任何招募員的聯繫方式。這也導致一個問題：如果我想加入海巡，通常會打電話到國軍人才招募中心問。但通常被他們「洗」兩句之後，本來想來海巡的人可能就轉念去陸軍或空軍了。國軍有太多的資源，而且全台灣都有據點，可以想辦法把人弄到他家旁邊的軍營。但我們海巡署的據點一定在漁港、海港，通常不在市中心。這也讓想來海巡的考生，可能就此被國軍洗走。

D1：我這邊報告一下。我這裡花蓮區，早期也的確會有這種情況。但因為在地海巡會配合國軍人才招募中心，相處融洽之後，他們也會轉介學生給我們。我們碰到學生想去陸軍、海軍或空軍，我們也會轉介。但現在普遍來說，國軍和海巡都面臨我剛剛說的兩大硬傷：沒有上下班和薪水問題。至於國軍會不會「洗」我們，花蓮這邊是還好，因為每個縣市的狀況和風土民情不太一樣，如果跟當地的國軍單位處得融洽，就比較不會有這種情況。

主持人：對，一般都是因為我們必須依附在他們下面。我看過我們的招生簡章，海巡署其實是被列在最後面的。前面一定是陸軍、空軍、海軍。說真的，人會有閱讀疲勞，如果我不是特別找海巡，看完陸海空軍，我可能就翻頁了。海巡署的資訊只有小小的一行，下面就是國安局了。前面大概 90% 的篇幅都在講陸軍、空軍、海軍。

D2：我這邊想補充幾個點。就高中部而言，花蓮、台東學校數量少，各軍種之間

其實彼此還是會有點學生之間的拉扯，但大部分都會盡量以考生的利益為優先，共同輔導，最後由學生決定要去哪個軍隊。以前確實有惡鬥，但少子化之後，池子裡的魚越來越少，我們發現如果不互助，只會把國軍名聲打壞，所以現在建立了一個交流模式，我們彼此稱是「夥伴」了。海巡最大的劣勢在於我們都跟國軍合併招募，有種「寄人籬下」的感覺，什麼東西都排在最後。我們沒辦法額外凸顯海巡的特色，只能去想其他辦法。比如我們是救援單位，我們就辦宣導攤位，像其他機關那種，去跟國防部競爭。這我覺得是很可惜的地方，包括去成功嶺也會被洗走。這就跟一間餐廳一樣，東西好吃，不用特別打廣告，客人自然會來。如果我們的單位環境不好，就算一直打廣告，也沒人來。海巡也面臨這樣的弱勢。這也衍生出我們剛剛說的「各自為政」，我覺得源頭在於我們的上級。因為他們制定了分裂的機制，每個招募員都背負一個招募數，每個分署也都有目標。我今天找到台中的學生，我就會交給中部分署，但推薦人寫誰、成效歸誰，這不是在幫海巡署招生，而是在考量個人績效。個人績效。我怎麼可能會放給人家？我放給人家，今年可能掛零，就要被檢討。我跟長官說我有掌握，但交給中部分署，長官會接受嗎？長官不接受，我的成效還是掛零。這跟我們的內部機制有很大的關聯，也衍生出大家各自為政的狀況。為了讓績效好，我甚至會跑到台中、屏東、高雄去輔導學生。我覺得這對招募員來說是非常不友善的職場。

D1：對。

主持人：我感覺得出來。我訪談下來，發現大家都在單打獨鬥。雖然署本部有一個「人人都是招募員」的政策，而且多了「推薦人制度」，只要推薦人寫你，績效就是你的，即使他跑到別的分署。但這個機制出來，反而更尷尬。我們都會講好推薦人給誰，但如果單位的同事，他的親友在外縣市服務，我要寫誰？交給中部分署，成效還是掛零。我們當然希望海巡署有人進來，但招募員也要生存下去，我們也怕被檢討。

D2：我們怕被檢討。

主持人：對啊，一定的。我如果沒記錯，每個分署都有招募目標值，但我問過絕大多數的分署，都告訴我他們根本達不到目標。我相信東部應該也一樣吧？那我想說，都達不到，怎麼會這樣？

D2：而且有時候會很奇怪，我們的成效賦予很高，但實際上缺這麼多人嗎？不見得。為什麼我們被賦予的人數那麼高？

主持人：這就呼應我們剛說的，怕離退。可能長官也知道離退率高，所以必須招

募更多人進來，才能...

D2：我招了這麼多人，但他沒有辦法回來啊。甚至有一年，突然說「還是以招了，後面不用招生」。或者是說，我們招生招到一半，缺額不夠了，這些孩子必須去外縣市，但他們就想回來花東。

主持人：對啊，就會遇到這種狀況。

D2：那這種狀況下，其他軍種會不會攻擊我們？也會面臨被攻擊啊。海巡署不缺人啊，你不用考海巡，你來我陸軍！

主持人：沒錯。那我們還要怎麼招生？我懂。我們以前在大學招生，也會聽到別的學校說「你們學校不缺人了，我們比較缺」。一模一樣的問題。陸軍也會說「海巡署招滿了，我們陸軍比較缺」。我們海巡署的優點，很大一部分是國軍的缺點。但我們又寄人籬下，有時在招募時，沒辦法凸顯海巡的優點。我只要講到海巡手機不用裝 MDM，國軍聽到就不爽了，覺得我們在攻擊他們。我們說海巡宿舍沒有圍牆，國軍就會覺得我們在攻擊他們是封閉式營區。說者無意，聽者有心，難免國軍會覺得你用我的資源、用我的場地、用我的人，結果在背後說我們不好。你說他們對海巡會不會有敵意？我相信一定會有。再加上我們各自為政的狀況，我之前聽到有招募員提到，在雙北地區有六個分署，大家的主力都會放在這裡。結果一個學校老師接到電話，說海巡想進去做招募，老師會說「你們昨天不是有人聯絡了嗎？為什麼又要來？你們到底要來幾次？」昨天聯絡的是北部分署，但老師不知道你是不同的分署，他會覺得海巡署到底要來幾次。東部分署雖然單純，但難免會遇到類似狀況，就是我們的資訊沒有橫向溝通，也沒有一個「頭」來協調。像陳上士說的，聯合去拜會教官，教官會覺得我們在找麻煩。因為教官是國防部的，我們是海委會的，道不同不相為謀。現在少子化，從過去的合作，慢慢變成競合，甚至未來可能是競爭。

D2：我們這邊已經成為競爭狀態了。我們到學校去，老師會直接說「我不會讓我的孩子去你們國軍的，你們不用來」。甚至有些學校，老師會直接對我們駐點的同仁開槍。現在很多學校都在縮減我們的駐點時間，對我們很不友善。我們也能理解老師的難處，因為學校的方針是以升學為主。如果孩子都去從軍，老師可能會被學校批評或檢討。但有時我們也很無奈，長官不太理解我們在外面承受了什麼壓力。

主持人：這是必然的。我們以前也是這樣，會被系主任或院長問「你到底去外面幹嘛？為什麼又被別的學校拉走了？」就像我們說的，海巡署現在招生，不只面

對國防部，還要面對大專院校的老師，大家搶的是同一批人。而且我知道學校老師會帶伴手禮進去，請問我們招募員帶什麼？我們根本沒有資源，全部都要用自己的錢包。你去拜會老師，不可能兩手空空，至少帶兩杯咖啡或飲料吧？誰出錢？我們自己出。但學校老師有學校補助，甚至餐旅系的老師有學生做的高點飲料，隨時都可以帶去請客。如果我是高中老師，我也會覺得學校老師會請我吃東西，你們來什麼也沒有，我為什麼要給你們好臉色看？所以我們海巡署遇到的問題是，除了國防部的競爭之外，還有大學老師的競爭，大家一起搶共同的市場。我們現在遇到的困難越來越多。時間已經 12 點半了，不好意思多講了一點。我們直接進入最後一題：如果署本部給我們招募員一批資源，你覺得用在哪裡，能夠讓我們的招募困難下降，績效上升？

D1：我這邊報告一下。我覺得是兩個部分：文宣品和差旅費。差旅費可能要偏高，因為我們有時去外縣市新訓中心，甚至需要過夜，經費會有不足的情況。

主持人：所以可以用在差旅費和文宣上。陳上士，您覺得呢？

D2：我個人會比較傾向第一點，就是我們海巡的招生能不能變成「一個拳頭」。這個拳頭來負責統籌，然後再將招募資訊丟給各縣市，不要讓招募員舟車勞頓到處跑。這樣各縣市的招募員就能專責輔導學生。第二點，如果真的有這筆錢，我希望可以花在我們同仁的生活設備上。我個人比較傾向長期經營。這筆錢花在同仁身上，如果他們對單位有歸屬感、認同感，那我們招生就不需要那麼辛苦，因為他們會推薦親友加入。就像警察和消防員一樣，他們很少做招生，但為什麼那麼多人想去？所以我個人覺得，你把單位同仁照顧好，花在他們身上的錢，會比花在文宣簡章上的效益更高。如果這兩個可以搭配，我們真的可以事半功倍。

主持人：謝謝兩位招募員。其實我跟各分署聊下來，我也有一個想法，就是如何讓海巡署的曝光度增加，變成一個拳頭，而不是五隻手指頭各自為戰。這就需要一個中央單位來幫我們做這件事，將所有招募員的資訊統籌起來，由一個「頭」來掌握。當民眾有任何問題，或是招募員有任何困難，都有一個人可以幫忙分享或連結。我覺得我們為什麼不能像國軍人才招募中心一樣，有一個實體據點？我們不用多，至少設一個「旗艦店」，也許在台北市人潮最多的地方，例如忠孝復興捷運站附近。雄獅旅行社為什麼願意在租金這麼貴的地方設店面？因為當人來人往看到「海巡署」的招牌時，無形中，尤其是家長，他們的大腦就會產生一個印象，當孩子需要找工作時，海巡署這個選項就會浮現出來。而這個據點，招募員可以輪班去服務，也能提供一個資源共享、互相交流的地方。這也呼應了陳上士說的，能不能把五根手指頭結合起來變成一個拳頭。我覺得這樣的思維可以往國

軍人才招募中心的方向去想，才能事半功倍。不然我們每個招募員都這麼辛苦，卻只能招到這麼一點人，永遠達不到目標。最終，還是要回歸本質面，如何讓我們的弟兄在海巡署服役是開心的，或至少有一個管道可以紓解壓力。首先，他的生活環境要好。環境好，我才有辦法跟人家說海巡署真的好。不然，我們通常出去都說海巡署很爛，你不要來。口碑會直接影響就業意願。你廣告做得再好，只要我的親朋好友說海巡署很差，我都不會來。我發現我們海巡署的廣告，好像跟第一線的弟兄一點關係都沒有。我看到廣告都是在海上執勤或特勤隊，但海上執勤的是「警職」，跟「軍職」沒有關係。而且，我後來訪談才知道，考生進來不可能直接去特勤隊，必須先在第一線服役兩年，符合資格才能報名受訓，合格率不到 10%。但我們卻把廣告主打在特勤隊和海上巡防。我後來才知道，在海上的都是警職，陸地上的才是軍職。但我們最需要人的，是每個港口的岸巡隊、安檢所或巡邏哨，可是在廣告裡好像沒有看到這些。對我們招募員來說，很難拿這些影片去做招募。

D2：其實我們也希望分署可以斥資製作一個專屬海巡署軍、警、文所有單位的影片。現在各分署都自己製作影片，很可惜。

主持人：對。

D2：所以我覺得在整合上，我可以理解沒有經費，但與其把經費這樣灑下來，為什麼不統整起來做一個大家都能用的東西？

主持人：這就回到我們剛剛說的，如果有一個「頭」在上面，我們就可以把分署所有東西傳上去，讓一組人幫我們剪成 30 到 60 秒的短片。這些影片可以真實凸顯我們第一線的生活，例如東南沙分署的夕陽、花東海岸線的美景。這些都能吸引年輕人願意停下來看。但要有人能幫我們做，不然資訊都是各自的，我不知道北部有什麼，北部也不知道我們東部有什麼。最後，署本部做出來的影片比較偏向社會大眾。我說句直接的，海巡署跟海軍到底有什麼不一樣，我相信一般年輕人根本不知道。我在做這個計畫之前，也一直搞不清楚，現在才知道是完全不一樣的工作性質。如何區隔我們海巡跟國軍，特別是跟海軍，我覺得這是我們海巡署要特別著墨的一個重要地方。特別感謝今天兩位招募員，我們時間真的超過了，耽誤了兩位吃飯時間。非常謝謝你們的意見，那我們今天的座談就到這裡結束了。好不好？未來有機會再跟兩位聯繫，謝謝。

## 五、金馬澎分署招募訪談

主持人：好，那我們就正式開始。我是主持人，也是這個計畫的研究員。今天將由我來向兩位招募員進行簡單的詢問。首先，我想了解的是，目前兩位在第一線進行招募時，所觀察到的現況如何？可否請 E2 先分享一下，您在第一線看到的現況大概是什麼樣子？

E2：目前第一線的現況是，其實大部分學生對海巡署還是比較陌生。除了我們到高中去宣導之外，通常會配合國軍一起。但他們一聽到「國軍」兩個字，可能就比較沒有太大的興趣。不過，如果我們獨立出來，海巡署自己設一個攤位，學生們會比較了解海巡署跟國軍的不同。我覺得我們還是需要更多的曝光率，學生聽到海巡跟國軍不一樣時，他們對海巡的興趣就會提升。

主持人：聽您這麼說，他們會不會把海巡歸類到國軍那邊去？會認為海巡署就是國軍的一部分？絕大多數人，別說是學生了，我自己還沒接觸這個案子之前，也搞不清楚到底海巡跟國軍差在哪裡，甚至搞不清楚海巡署跟海軍的差別，我一律都把海巡署歸類成「海軍」，就是在船上或軍港附近。我想連我都不知道，那高中職生是不是會更不清楚？

E2：他們分不清楚海巡跟海軍。

主持人：剛您有特別提到，你們會跟國軍一起宣導？昨天我也跟另一個分署的代表聊，他們說也是跟著國軍一起進去。就出現一種狀況，因為是跟國軍一起宣導，就變得好像很難跟學生說我們海巡到底有什麼不一樣。有的時候，講到最後會變成我們在抨擊國軍，因為我們的不一樣就是他們的缺點，不然怎麼會變成我們的優點呢？你們也會遇到這種狀況嗎？可能三、四個國軍跟我一起進到同一個班級，國軍講完換我們海巡，我們在介紹的時候，是不是會遇到有口難言的情況？

E2：對，跟國軍一起。

E1：對，很難批評對方。

E2：對，因為我們還是要保持友好，各自講優點，但又要強化我們跟他們的不一樣。

主持人：但我們的不一樣就是他們的缺點。

E2：到最後就是說：「那你們想去哪裡，學長姐都會尊重你們，你們自己想好未來的規劃。」

主持人：所以我們一定要跟著國軍一起去嗎？不能自己獨立？兩位招募員有沒有

比較熟悉的學校，或有時候我們會直接去里長辦公室宣傳，你們會不會私下跟里長、學校老師或教官建立比較好的關係，有沒有可能自己獨立進去，就不要跟著國軍？

E2：這方面之前有過，就是會跟學校的教官或老師單獨接洽，希望他們的學生不要走國軍體系，來我們海巡署。可是招募站有統一管理，這方面我們還是要跟招募站配合，不要太超過。讓他們睜一隻眼閉一隻眼。如果班上有同學對其他軍種有興趣，我們再把資訊傳給他們，讓他們覺得我們不是一枝獨秀。

主持人:所以我們分署還是必須拜託國軍的招募中心,要一起配合才有辦法進去？可以單獨經營？但如果我們自己獨立進去，萬一消息傳到國防部那邊，會對我們未來的合作有影響嗎？我這邊講話錄得到嗎？可以嗎？應該可以大聲一點。

E2：還是有自己單獨經營的學校。

E3：應該是說，學校那邊，其實國軍原本會干涉我們想要拓展學校這塊。但後來我們海巡署也有去跟國防部協調，所以後來我們進去國軍是可以自己去拓展的，對，是可以進到學校。像我們自己的分署，也有一些學校是我們單獨自己去宣導的，沒有說一定要配合國軍。只是有些學校可能國軍經營久了，你想進去，這是最快的方式。就像你剛說的，我們分署自己也覺得不想要讓學生或民眾搞混，認為我們海巡跟國軍是其中一個軍種。所以我們分署自己在跑活動、進到學校，都希望是獨立的，不管是獨立設一個攤位，或是進去宣導的時候，我們不希望只分到一點點時間。比如一個小時的課程，我們只分到五分鐘，國軍講完你再接下去講，學生真的會認為你只是其中一個軍種而已，所以我們不喜歡這樣。其實我們有些學校還是我們自己會跟學校的校長或主任、老師去接洽。學校如果願意，那我們就會進去。其實學校這部分他們不大會說不願意讓你進來，只是有時候他們會覺得我們跟國軍是同性質，都一樣是自願役，對他們來說是同性質，他不會去管你工作內容不同。他為了學校方便，當然想要把你這個自願役的招募排在同一個時間，希望你們一起進來。這是一個難處。所以如果學校願意配合，那他當然也會讓我們自己獨立去招募。所以其實我們有些學校是我們自己去拓展，是沒問題的。但我們還是有一大部分是需要跟國軍一起去。如果你想要多拓展學校，那配合國軍,當然有一些行程會比較方便。你看我們各分署能招募的能量就這麼多，你要做這些學校也要看你的能量能不能去跑這些。我們單位比較特別，因為我們管轄三個島，所以三個島上面的學校也都有在經營，由島上的招募員去負責。我們分署本部這邊有一個招募團隊，就是我們，人手沒有那麼多，所以我們能經營的學校沒有到那麼多。因此我們就是著重在某幾間，能長期配合就長期配合。像

E2，他原本負責桃園那邊，他跟國軍也已經有一個合作方式，我們也不會去改變他。因為你突然改變，搞不好國軍就會覺得造成他們的困擾。所以我們桃園這部分就是配合國軍一起進去就可以了。

主持人：好，那我們分署大概總共有多少位招募員？

E3：目前加我的話，分署本部有三個人，分本島還有一個，就是四個。外島的話，有五個，金門兩個、澎湖兩個、馬祖一個。所以我們就是有九個招募員。一個分署通常差不多就是十個到十二個左右。有的分署會更多，這不一定。

主持人：那因為我們分署主要管轄離島，我想問在招募過程中，離島跟本島的青年學子或社會青年，他們在詢問海巡時，會不會針對離島服役跟本島服役提出一些問題？

E3：其實會。應該是說，本島的工作跟外島的工作內容是一樣的，沒有差別，只是外島多了一個外島加給。通常在外島招募，我們金門、澎湖、馬祖的招募員就是招募在地人，他們的優勢就是可以待在自己的家鄉，還有外島加給。對他們來說很划算，因為也不用搭飛機往返臺灣。另外一點是，我們外島上面的同仁都以當地人居多，可能都是他們的學長姊，這樣一屆一屆傳下來，他們也會去分享這個工作怎麼樣。所以他們會覺得，在澎湖、金門這些島上，他們都看得到海巡在做些什麼，然後就會去打聽，願意進來。

主持人：那如果是在離島的這些考生們，他們可能跟你們說：「我想要留在澎湖，可以嗎？」所以不會說要回到本島受訓，然後再分發出去？

E3：可以。應該是說，以前的分發方式是以抽籤的。像你剛說的，如果金門、澎湖的人員只想留在自己的家鄉，以前用抽籤可能沒抽到，要到別的地方。他因為這樣，任職的意願就變低，就直接放棄了。所以以前就有這個招募的能量流失。後來我們已經改成遵照考生的志願去選擇，就不是用抽籤的方式。但還是會遇到抽籤，就是假設我們今天澎湖這個單位，這一梯次只開五個缺額，可是有十個人想來，當想來的人數超過缺額時，這十個人就要用抽籤。我們現在的方式是盡量滿足考生的志願，但當員額不足時，就會遇到這個狀況。當然我們還是會以別的方式去說服他留下來，比如說現在別的單位服務，你可能滿多久可以換到別的單位去服務。

主持人：那在金門、馬祖、澎湖，他們的離島加給都一樣嗎？

E3：都一樣。然後還有外島的離島加給，就是更小的島，那這種加給就會更高，就到一萬多。可是他們沒有辦法選擇說：「我去澎湖，我就是要去它的小離島。」

不行，他只能選擇這個地區，然後由比如說我們澎湖的第七巡防區去分配這個人力要去哪間漁港、哪間安檢所任職。

主持人：所以我只能選擇在澎湖，但澎湖的哪個安檢所沒辦法，就看哪邊有缺額他們就會去？

E3：沒錯。

主持人：那目前因為我們在外島招募的過程中，有遇到什麼樣的困難點？會不會有遇到什麼樣的人不夠、找不到人？

E3：你說例如我們的招募員遇到？應該是說，以我們現在外島來說，現在最明顯的就是少子化。現在進到學校裡面宣導，班級的人數真的越來越少，越來越誇張，原本二十個現在可能只剩十幾個、二十個，就是減半的概念，這也是一個問題。那我們自己這邊遇到的就是缺額問題。我們的編現比，我們這三個島編現比已經快滿了。我們外島招了人，在地人一定想留在澎湖、留在金門服務，可是我們那邊人力其實已經飽和了，所以就變成說，我們雖然有招到，可是放不下。這也是一個問題。

主持人：所以放不下，他可能就會放棄？

E3：對，假設說他是很想要這份工作，那他可能會願意去別的地方。但他如果只是想要一份工作，也可以去做別的的話，他沒有那麼強烈的意願，他可能就會放棄。我們自己當然會遇到這個。

主持人：好，那我大概了解了我們的招募狀況。我這邊想要再問一下，我們金馬澎分署在招募過程中，會不會把重點放在學生族群、社會青年，還是放在退役再回來的？我們的重點會放在哪一個區塊？

E3：我們的目標其實就是放在應屆畢業生，也就是學生畢業，再加上社會青年，可能剛步入社會想要找工作，或者是要轉換跑道的。所以我們的工作我們在跑的活動，主要是以就業徵才、還有入班宣導為主。對，那我們其他的部分，我們才會去多找一些可以多曝光的活動配合。主要就是還是學生跟社會青年，想要就業、轉換跑道的為主。

主持人：那學生是高中職還是大學？

E3：都有。所以兩邊我們都同時會去，只要能配合的學校，我們都盡量去跑。所以不會說我們比較想要去高中職。對。因為大學生畢業後，能工作的選項就會更多，他的薪資期望又會更高，他可能如果你今天他大學畢業，他當然就會希望可

能考軍官。我們招募其實補充人力主要是以志願役士兵為主，而高中畢業，他就已經符合資格了。對，有的大學生他可能會覺得：「我今天有大學學歷，我為什麼還要再去考志願役士兵？」會有這個狀況。所以我們主要還是著重在高中比較多。可是我們大學還是沒有放手，還是會。因為我們軍官還是得補人力，就是同時進行。那有的人也是真的他雖然有讀大學學歷，那他還是願意從士兵開始走起。

主持人：當然是以高中職為主？所以大多數的大專畢業生，他們會是比較想要從軍官這邊開始？

E3：因為薪水比較好啊。對啊，那他當然就會：「我既然符合資格，那我當然就會想要往軍官。」

主持人：所以高中職是士兵，所以我們的主力會相對於大專生，還是會比較著重在高中這邊，希望能夠把士兵這塊，因為就我所知，也是士兵這塊流失，這個可能是後面的議題了，就是士兵的流失還是相對於軍士官還是高？

E3：對，因為我們主要的人力就是以士兵一路走上去，士兵走到士官，這是我們大部分的員額的人力居多。

主持人：好，那這些招募對象裡面，我們會不會特別重視他需要具備某一些特質，比較適合來海巡服役？你們在招募的過程中會去注重這些考生們他們有什麼樣的特質是適合來海巡署服役的？也就是說，他進來之後，他可能離退的機會，或是他不是適應不良的機會，會盡可能降到最低？所以通常你會怎麼去觀察這個人適不適合？

E1：以招募員的角度來講，我們沒有資格去挑，現在已經沒辦法了。原則上，我們現在的角度還沒有辦法說我去挑你的特質。

主持人：現在是你只要是符合身心健康狀況正常，我們都會服務？對。那如果你們會比較重視，他具備哪些特質是更適合的呢？還是只要符合資格，我們都會服務？

E1：現在已經到符合資格就服務。

E3：應該是說，一直以來都是這樣，我們沒有「專長招募」，沒有。能有這個人願意聽、願意進來，你就偷笑了，真的。

主持人：是以前就這樣，還是因為少子化的關係？所以這樣子我們不需要什麼特質，就是指他只要符合當兵的資格？因為我自己以前在學校，有時候會跟老師聊天，他們跟我說以前學生是可以去挑學生的，也就是說因為學生量大，他說他可

以挑學生。那後來大概差不多五年前、七八年前，他們跟我說他只要有身分證就可以來當學生。對，他就跟我說身分證就可以換學生證了。那這大概這一兩年我在回去問我的老師，他跟我說現在會呼吸，就可以來了。為什麼我們也會遇到這樣的狀況？

E1：一直以來都是這樣。有過。

E3：因為學校也是缺學生，現在就是少子化，他也缺學生。那我們就是有一個審查機制，那他真的符合資格，我們就是服務他。

主持人：簡單來說，就是他符合硬性規定的話，就可以？說他的身體因素是 OK、去軍醫院體檢、體檢過了、智力測驗過了，基本上就沒問題？

E3：對。因為這個也算他的權益，他今天已經符合資格，那你也服務他，他就是符合資格，你不可能去說你沒辦法進來。所以我們也我們就是盡量去找，你說這些人你要怎麼去選擇適合的，其實沒辦法選擇。就是能招多少是多少。那我們當然也會去大概了解他的狀況，但我們也不是由我們這邊審查，就是國軍的資審中心那邊審查。那我們其實就是依照那邊，如果他是審查通過的，那當然就是沒問題。

主持人：所以簡單來說，就是我們還是看規定，他只要符合規定，基本上他只要有意願都沒問題？

E3：對，都沒問題。

主持人：好，那我們這邊就進入到第二個，訪綱的第二題。就是那我們金馬澎分署在招募的過程中，除了我們剛剛講的，實際到學校去，或者是實際到里辦公室去，或者是去就業博覽會，我們還有什麼其他的管道來去宣傳我們海巡署，尤其是我們金馬澎分署？那當然我們去招募，我們最希望的就是說他能來我們金馬澎分署服役，因為我的了解是我們雖然說是金馬澎分署的招募員，但是他如果進來之後，他想要去北部分署，我們還是會把他轉接到北部分署去。那當然我們的終極目標是希望當然是我們金馬澎分署，你就來我們金馬澎分署，最好嘛。那那我們在招募的過程中，我怎麼樣去跟這些，不管是學生也好、社會青年也好，去凸顯我們金馬澎分署的特色？有什麼跟其他分署不一樣？

E3：應該是說，就像我剛剛講的，我們現在的分發方式是依照考生的志願去分發，所以變成說我們現在招募其實是幫整個海巡署招募，我們不會說他一定要來我們自己的單位我們才服務他，現在不是這個狀況。所以我們不會特別去介紹說我們金馬澎外島跟本島有什麼不一樣，我們可能就會加強講說，因為我們當然也是希

望今天招的人能補足自己單位的人力，當然是最好。可是就是因為現在招募太難，所以我們當然是能招進來多少當然是 OK。那其實我們會去介紹的可能就是類似說我們外島有這個外島加給，那休假的方式可能跟如果像我們馬祖休假一個月只休一次，跟別的單位有差別的，那我們這個就會特別去介紹。那其他工作內容其實都差不多，不會特別去。我們頂多就是講我們的有外島加給，這樣簡單就是跟他們講。

主持人：那我們除了實際去進入到學校之外，我們會用一些，例如說社群媒體，或者是我們會用一些其他的什麼方式，希望能夠強化我們的宣傳的力道？因為說真的，我們招募員就這麼幾個，能去的學校有限，我能去的地方也有限。

E3：那我們分署這邊有沒有在使用一些我們自己可能就是比如說 IG、臉書，對，線上的東西？我們可能有一些平台能發一些文，或者是 LINE 的群組。我們有機會可以宣傳我們的，像我們自己分署就有做招募的 DM，就傳單。那我們這些東西電子檔我們就會傳到線上，線上大家去轉發，這樣。對，這是線上就是曝光的部分，當然會比較快。那其他活動我們當然是能配合的，我們就是都去設攤比較多。比如說像監理站，寒暑假我們就會去駕訓班，因為剛好是可能應屆畢業或是剛出社會，他要考駕照，我們就會配合這時間去。那在比如說原住民的豐年祭，最近剛好也是我們也會去設攤。只要能配合的活動，我們覺得 OK，對方也願意讓我們可以去設個攤，那我們都幾乎會去曝光。

主持人：那像這些設攤也好，或者是在社群軟體也好，這樣的招募效果，你們目前覺得招募效果有沒有變得比較好？詢問的人有沒有變多？

E3：沒有。沒有。應該是說你網路這部分，會有突然間掉下來的一些人來詢問你，這是可能你沒辦法現場碰面的。那其實說真的，最近變多的原因，其實就是加薪。對，你這些東西，就是你薪水有調整，跟外面有差別了，跟外面的公司有差別，那詢問度當然就提升了，而不是說我們用了什麼管道而去增加。可是像你網路這些發文，這些平台是大家去轉發，是真的有一些你接觸不到的人，剛好看到這些資訊就會跟你聯絡，這也是增加我們的招募對象的一個方式，還是有，網路還是有一些幫助。

主持人：但是主要還是說，最近加薪的這個議題上來，詢問的人就明顯有感覺到？

E3：對，不管是現場的活動還是網路，大家看到這些資訊，大家注重的就是薪水這部分。那最近詢問度提升上來，我自己覺得就是因為加薪這部分。所以加薪這塊對我們招募是有非常大的助益。因為我們像我們去跑就業徵才，我們會去看其

他公司的薪水。對啊，還沒調薪之前，其實我們跟其他公司是一樣的，差不多哪裡去。二兵好像是四萬五，是不是？現在加勤務是四萬二。其他津貼與加給等加一加，可能…就差不多快接近五萬。所以對他來說，這塊又有明顯的感覺？

主持人：之前是三萬六。所以變成說我們跟其他好像真的沒有差太多。所以這就是差別。因為如果是以理工科的高中職畢業的差不多就三萬六上下，那所以這次加七千上去變成好像四萬三、四萬二？

E3：沒錯。

E1：因為你拉到五萬、四萬多、五萬，基本上外面的沒那麼多。對一個十八歲的高中畢業生來說，接近五萬算是蠻不錯的，蠻優渥的了。

主持人：所以說這塊對你們來說，是比我們在網路宣傳還有更有效果？

E3：應該是說，這個跟那個沒有關係，跟管道沒有關係。對，這個東西不管你現場還是網路，這些資訊曝光出去，他最明顯看到、他在意的就是薪水。那你薪水有調，不管現場的還是網路的詢問度都有提升。

主持人：那我們社群網站是用我們署裡面的名義，還是用我們招募員個人自己經營的？

E3：都有。對。像我們這邊的分署這邊是比較像，比如說，我們分署的粉絲專頁。那我們有辦一些活動，還是比較有曝光性、話題性的，我們可能就會發。可是我們主要還是以個人的、個人的比如說跟朋友之間的轉發，或者是我發個限時動態。

主持人：那兩位招募員，你們私底下有經營網路？你們也沒有？所以你們沒有經營網路？所以你們就是私底下就是直接我們常常講，就是「陸戰」，我們就直接用陸戰的方式去？

E2：沒有，完全沒有。

E1：都沒有。目前我們分署的部分是這樣。但是我知道外島的、外島的招募員有人在經營他自己的網站，金門的。

主持人：好，那這邊我們想要問一下，就是在整個招募的過程中，有沒有遇到一些什麼樣的困難點？目前你們覺得這個困難點最大的困難點在哪裡？你在招募的過程中。那這個困難點可以分為可能室內布的因素，內部可能就是我們裡面的一些因素導致我們招募困難；那外部的也許就像少子化、大環境的關係，導致我們招募出現困難。那我不知道三位，包含了我們的 E3 跟兩位招募員這邊，你們在招募的過程中，內部或外部的的因素有哪一些是造成我們在招募的過程中遇到很大

的困難？

E3：困難喔，就是不到人。對啊，就是剛剛講的大方向少子化，那一個就是薪水這部分嘛。對啊，就是有比較、四月一號調的這一波就有提升。對對，那這個部分就有稍微解決一下這個部分。然後另外一個就是，如果你說不好招，其實像我們在跑活動，就是小朋友的，就是有沒有上下班的？他有沒有上下班這件事，他只要聽到他不能每天回家，他再就沒有什麼太大的興趣了。他寧願去外面領低一點的薪水，這是真的，他他要回家，這樣子。這是這是遇到我們沒有比較的部分，上班機制上這比較難一點啦。我們也知道這不好辦，因為畢竟我們海巡是二十四小時執勤。對啊，可是我們有在也是有在進步，也有在提升外散宿的次數，可是你當時還是得視當下的安檢所人力…

主持人：的對。下去。那這邊我好奇問一下，就是說，因為我們軍職是不能夠上下班，就是沒辦法回家。警職可以嗎？所以他是不能夠回家的？

E3：可以。我們一線單位，現在我們現在聊的是一線的安檢所，通常不會上下班。通常不會。對，警職的應該也不會，也是不會。對。是他們要他們還是以上傳出去執勤為主，他們還是得留一些備勤人力。那你說如果是在機關單位，當然就是有上下班。對。你在一線的他們，對他們一線可能他們執勤結束，他們要回家可能機會會比較高，啦。以警職的來說會比較高，因為他畢竟他們出勤就是搭著船出去的，一些執行時間。那他回來就可能跟我們安檢所不一樣什麼的比較不一樣。因為他們就是這艘船出去，就執行他這八小時的任務，結束回來，另外一隊的人就別艘船又出去了，就比較不會有因應突發狀況要去執行這部分。

主持人：所以我們出海的這些船隊們，他他也是放在，他是放在安檢所這邊嗎？還是他們有自己的廳舍？

E3：海巡隊。對對。可是有些地區，他是岸巡隊跟海巡隊是同一個，沒有錯。一個地方。通常是分開的，大部分以分開為主。

主持人：是因為我我我會這樣問是因為我在想說，如果我是軍職，我看到警職的，她可以回家，為什麼我不行？他們會不會有不一樣？他們…

E1：會不會有這種？會不會出現有這種？他們住宿少部分的會住在一起，但是絕大部分都是分開的。所以平常基層的、基層的岸邊跟海邊的軍警，他們是生活是會接觸到的，很少部分才會在一起，才會遇到。但是其實他們也都習慣了，就是基本上看他們這樣的生活。所以我覺得小朋友沒有進來，他們對於羨慕警察這種上下班，我覺得還好。因為在來之前，他們都知道。但重點是沒有上下班這個原

因，以前的大家的起頭點是一樣。唯一跟國軍比的話，但是近期國軍在推每日外散宿，所以變成說在宣導的同時呢，你發現另外一個軍種，例如說陸軍、海軍、空軍，他們可以提出「我給你的優勢是我可以讓你每天上下班」，那這時候比較就出來了。因為小朋友可能原本進來說軍人都是不能上下班，可是當今天陸軍，他願意開出這樣的條件的時候，那其實相形比較，那我一樣從事軍職，那我為什麼不去有上下班的單位？這是最大的弱勢。那以往是如果軍職都不能上下班，那起碼大家的起頭是一樣的。對，那現在越來越就是國軍在推每日外散宿，我姑且不論他真的下去之後能不能執行，可是當他們招募員願意說出來，他們長官也願意支持他們這樣說出來的時候，在學校就會變成說「可以」跟「不行」最大差別就在這邊。就是最大的弱勢。對啊，所以現在國軍其實也在這…

主持人：我們海巡可以每日算數？高層，就我所知，我們屬本部不是有在推這個政策嗎？但是現在好像我們只叫擴大，沒有叫每日？所以我們外島的人力配置，基本上都蠻接近滿編？所以人員相對人員是充足的？是因為我之前有聊過就是很多的，尤其是第一線的安檢所這一些，基本上人力都是配置不太夠的，那就變成是說外散宿的，人力因為人力不夠變成外散宿的機率就低？

E3：對，我們是叫擴大主責。對。我們是叫擴大，可能就是變成說你沒有勤務，你想要請外散宿，那當然沒問題，要人力評估。對。那我們也有去了解，我們外島的確符合的話，都有讓他們去增加這個次數。對。那你說有沒有到每天？我覺得很難，不可能，很難。對。可是是的確有讓他們增加次數下去放的是有的。對，那我們離島的會遇到這樣的狀況。因為我們看的是編現比，那你說實際安檢所下去執行，跟它要因應突發狀況，他到底真正需要的人力是多少？比如說可能你真的要完全可以符合每天上下班外散宿這些人力，你可能要比現在的編現比更高，你才能去符合每天可以執行這些事情。對，那你目前的編現比就在這裡，變成說你要去符合這個是不行的，可能你的編現比要增加。

主持人：所以就變成是我們慢慢跟國軍的優勢就慢慢的就沒有了？

E1：其實，這也考量到招募員願不願意、敢不敢講。因為這變成說外散宿他不是一個明確的規定，它是個主觀權責他考量的東西很多，他要考量編現比、主觀權責考量、目前放假的人數。所以確實我們有、我們有在嘗試做，但是它畢竟它不是一個規定的東西。所以我們在講的時候，如果我們把這個東西也拿出來，那小朋友進來，他會發現：「欸，怎麼跟招募員講得不一樣？」那衍生出來的問題跟離退率就會更高。所以變成說我們也不敢講，不敢講一個沒有辦法保證他的東西。那何必我們去講的時候，讓他造成一個期待，進來之後呢，又變成一個他離退的

原因？決定能不能放。這個東西就變成是一個不確定性的。所以我們不敢，那我們在講的時候我們不能把這個沒有規定的東西拿出來講，就會變成說很多人就進來，就說:「我跟我講說可以上下班啊，為什麼為什麼？」他就拿這個東西跟所 argue。

E3：對。他沒有直接跟你訂定說：你既然你就可以每天這樣，有沒有？因為你後面就是有一個掛號，但就是評估人力、主官下去…

主持人：但是國軍他確實就是招募的時候它就會直接這樣講？

E1：他們他們敢講，那他們確實怎麼放我不知道，他們起碼他們敢講出來，他們在宣導的時候，他們敢講說：「我就是我就是可以…」任務。

E2：非任務以外，可以每日，每日。但是他們不會講說他們有任務的天數有多長，半年都在打…

主持人：不會交代得那麼仔細？但是他們敢講，他們會講，但是我們海巡因為不確定性很高，所以變成我們不能把這個東西拿出來，當是主要的賣點，不然的話，可能…對啊，到時候他進來的時候發現怎麼跟你講的不一樣啊，到時候去宣傳一下，搞不好我們又更難招募了。因為我們我們剛剛講了，我們的，是幫整個海巡署。

E2：不會。

E3：後面會有。對。我們招募的人可能會到別的分署去、別的單位去，那他們怎麼執行我們不知道，是另外一回事。所以我們不大會拿這個出來當優勢在講解。那其實跟國軍比這也不算優勢，跟他們比我們的算少，就是這樣。

主持人：所以我們遇到很大的困難。好，那那我們在招募的過程我們會除了薪資啦，因為剛剛其實我們有提到薪資，除了薪資這個誘因之外，我們還會用什麼其他的誘因來吸引這些有可能來我們海巡署服役的，或者是這些符合資格的這些年輕人，他們願意來我們海巡署服役？除了我們跟他講說薪資，我們的薪資已經越來越有競爭力之外，有沒有其他的什麼誘因是可以吸引他們願意進來？例如說我們軍人的福利、我們的那個什麼月退俸，是不是？還是我們什麼？我們會用什麼其他的方式去吸引他願意來我們海巡署服役？還是我們海巡署有什麼跟國軍不一樣，或是跟其他地方不一樣的一些誘因？

E1：手機。海巡基本上，就是我們不是國防部單位，原則上我們就先講明，說我們不是國防部的單位，所以我們管轄權不在國防部底下。那再來就是我們是我們手機沒有 MDM 管制，這是最大的優勢。對。然後再來，就是作戰演習、下基地

這些我們不需要參加，就是國軍的任何的演習，我們都沒有參加。對。然後再來，第三個是我們的工作環境，我們不像國軍一樣是在營區裡面，我們是沒有圍牆的，所以我們基本上每天的工作就是在外面，面對的是民眾、遊客、船長、船員，所以它不是一個封閉式的場所。我覺得就是我們平常會跟考生講，我們跟國軍最大的差別。那考生可能小朋友可能一聽：「你不是國防部的」，它就會眼睛一亮，就是說好像跟他想像中的當兵的不一樣。但是我們講完了這些之後，我們就會拉回來，說但是我們的薪資福利待遇都是比照軍職人員，我們一樣享有二十年退休俸，我們一樣有水電補助，一樣有就醫補助，該享有的福利待遇都跟軍人一樣，但是我們的主管機關不一樣，這就有差別。它會鎖拍照系統，不能拍照、不能不能錄影、不能定位、沒有藍芽。最主要這些功能。太重要了。就可能有些小朋友，他想要跟女朋友視訊，在營區裡面，他也不行。可是你在海巡基本上，你晚上你就是你手機是可以視訊的，可以用、可以用。可以視訊、可以可以待機都可以。他們要有。所以說這些誘因對於我們第一線可能接觸到這些年輕人，其實是有很強的、很強的誘因。不知道強不強，但是我們能提出的不同，我們我覺得我們能提出來的不同的點，在這邊。

E2：不會打任何的，像什麼漢光啊那些，我們演習我們都不參加，也不管。就會有一點反應。但是我講一個，他們現在最在意的點就是 AirPods。現在小朋友搭車什麼，全部都要戴 AirPods，可是國軍只要一裝 MDM，他們會鎖藍芽、鎖定位，然後 Apple Watch 也不能戴。所以光聽到可以戴 AirPods、可以戴 Apple Watch，他們的眼睛就會發亮。

主持人：原則上是這樣。所以他們是聽得出來跟國防部不一樣，他們就會有比較有興趣？因為剛好我正想問到底 MDM 是有什麼不一樣。所以這對，對。那這樣聽起來對…

E2：就是…這些對他們來說太重要了。

E3：我們自己著重的差別，跟國軍的差別，這是我們在開會中講，讓他了解差別在哪邊的優勢。

主持人：那他們聽完會比較有興趣？因為我覺得以十八歲的高中生來說，他可能分不清楚國防部跟海委會有什麼不一樣。

E1：會。會會會會。會有差，因為我覺得我覺得多少會吧。因為平常…但是他沒有 MDM、不用打演習，我覺得你這樣講我就…所以沒有沒有沒有不用打演習，然後不需要關在營區裡面，就這、這就他們就知道大概。但是我們所有的福利都跟

軍人一樣。

E2：執行的時候不用戴什麼鋼盔啊，然後穿得很厚重。夏天時我們也可以穿比較輕便的。我們的制服也很好看。

主持人：他們就會比較有興趣了，就會比較願意聽你們繼續講了，我覺得會是最主要的。我們是制服是像現在這樣，還是我們我在在港邊都會看到穿橘色的那一種？

E1：安檢所基本上都是穿那些橘色的。

主持人：了解、了解。所以我們會遇到用這些誘因，這蠻特別的。我看一下時間。好，好。那那就是我我這邊想問一下，就是說，我們的輪班機制是不是也適用三班制在輪？那我們三班制是有什麼一個班次不能夠執行三天？有這樣的規定嗎？

E3：對。應該是說不是一個班次，而是說像我們主官在排夜哨時，我們通常不超過三天夜哨。對。主要是以夜哨兩點到早上六點的那個，因為你還是得照顧到同仁的身體狀況，如果他連續執行夜勤，當然會比較累一點。對。可是有的同仁也會希望不要跳班，對，他不想要說我執行三天，我要再跳一次早上的怎麼樣什麼的，他寧願就是都一樣的，這樣才不會作息跳來跳去，也是有同仁這樣希望。可是我們還是會通常就是三天會輪一次夜勤的部分。那你這個每間安檢所的勤務重點時間段又不一樣，所以你著重的時間點也不一樣。就變成你能排得，像有的安檢所，雖然我們是只是寫八、就是四小時，每個時段都是四小時，可是不是每個安檢所的勤務都是四小時、四小時。對，他也有可能是二接四再接六，這都是有可能，就是看這個安檢所的特性下去，排勤務的。也有早上直接站六個小時的安檢勤務，也有這樣子，然後下午再接兩個小時的，這個也是有。所以我們會這樣去介紹，看安檢所的特性。可是我們通常在介紹就是四個小時白天、四個小時晚上，加起來八個小時，我們因為大部分的勤務都是這樣，所以我們介紹就只會是這樣。除非是今天考生有問，那我們可能就會說有些安檢所的特性是怎麼樣，那有可能會遇到這一些，可是大部分都是以四小時、四四小時，這樣，加起來八小時為主。

主持人：瞭解。好，那我們這邊時間差不多，我直接進入到最後一題了。就是說，那如果說今天署本部給我們署裡面一批資源好了，這個資源可能是錢，好了一千萬、兩千萬好了，那這一批資源你覺得用在哪裡是能夠幫助我們招募能夠更有效率、能夠更有效益？你覺得可以用在哪裡最好？

E3：如果以現在第一個我想到的就是可以跟國軍一樣，先在公車上面打我們自己

的廣告。我覺得這是最快、大家可以看到的流動的廣告。或者是比如說一些公車站或者是捷運那邊，那種電子看板，直接把招募資訊的一些廣告貼在上面，因為大家走動的次數多。這這是我目前能想到我們還沒有做的，可以做的是這個。對。然後電視上面的，我記得我們好像也沒那麼快，沒有那麼頻繁，我們海巡的電視廣告招募這塊，好像也比國軍少一點。

E1：對，我的建議是，我覺得海巡署我們的錢可以，我們應該是我們要整合我們自己海巡的招募能量，我們應該獨立出來，我們要有自己的招募站、我們要有自己的招募中心，我們不是在依附在國軍體制下面。對。因為我們已經走出去看，你不會有看到海巡招募站，基本上不會有。對。你也不會有海巡智測站什麼的，但是呢，原則上我們就是兩個不同的單位，但是呢，為什麼我們每次都是要依附在國軍的招募？因為他們自測他們的公司、自測跟簡測跟考試，都在他們的站所裡面，所以我們一定要進去，考生一定要進去。我覺得如果署本部有一個經費，他那我的建議是應該統合各個分署的招募組，我們應該成立為一個獨立的一個海巡招募，那再藉由各個地區的招募員，我們去負責自己的轄區，但是我們統一的對口不再是各個分署，而是招募組的頭。那他當然會有成效分配到各個、各個縣市、各個招募組去做，那這樣子就不會變成多頭馬車。現在變成狀況是說，我光一個台北市、光一個新北市，進來招募組的海巡，我剛剛講海巡好了，就會有三個單位，就會有四個單位，金馬澎分署、北部分署、海巡的警衛隊，跟教測，還有通知…對，就五個單位了。可能還有查緝隊，就可能就六個單位，六個單位串在下面，每個人各憑本事，去找老師、去找去找機關，那機關也不知道，你是海巡署的誰？今天聽到金馬澎，隔天聽到北部分署要，他會亂掉。那我們也變成說，那變成說我覺得這就變成資訊不整合。那如果我覺得體制上面的話，如果有能力的話，他起碼他可以把我們整合起來，成為一個獨立的招募，那對對對。那當然我們的各個管轄，他可能管轄就是在分嘛。對啊。那變成說我每、每一個新訓中心、每一間醫院、每一間學校，我們都可以統編一個名冊，那負責的人員，他可以更好的管制，那統的回報成效跟相關的作業給招募組的頭，對我們統一來做，變成我覺得這樣是最好的方式。那如果再有更多經費，那我覺得起碼我們會有一個點，對各個縣市，我們可以設一個點，不管是承租或者是配合暫時點起，讓各個縣市知道，說我對海巡有興趣的小朋友，我可以去哪裡找人。那那個點我們就可以採用像國軍值班的輪班的模式一樣，我們去坐排班、輪班。那起碼，沒有跑行程的招募員，他有個地方可以住點。那久而久之，他就變成一個地方的形象，跟地方的招牌，我就不用，每天在花錢去打廣告，因為地方有人駐點久了，口耳相傳大家就知道說去哪裡找海巡。那他也不需要設在營區裡面。對對對。那如果

有經費，當然這樣最好，這是我的建議。

主持人：所以變成就是聽你這樣講，感覺，就是我們現在我們海巡的各分署是獨立作業式的？是是是是。所以說有可能是這個學校，同時要接到五個…

E1：對，我們做我們的，他們做他們的。然後各個有成效壓力，各個就是各憑本事去打，變成會變成這樣是。五個。想說你們會有重疊的，不一定會有重疊，可是…

E3：我們通常還是會去，比如說我想要經營這間學校，我們還是會先去詢問有沒有哪個單位已經在經營了，我們就，不會再去重疊做。可是我們的作法，可是你知道各個分署或各個…

主持人：招募員你們不會知道其他分署他們在幹嘛？

E3：對。就變成是說我們會直接問學校，比如說雙北好了，我們知道就是北部分署或者是哪個單位在跑比較多，那我們會去問說你們，我們去確認說這個你們有沒有在經營的，如果有，那當然就是人家繼續經營。對。那相對的，我們自己在經營的，我們也不會希望別人再來跟我們重複，就是大家互相的合作默契。

主持人：瞭解、瞭解。那聽起來，但是還是就是各自各…

E1：可是這樣就變成說大家就是你要有互相嘛，當有一個人不互相，大家就會打起來，我知道我知道。

主持人：聽起來就變成，就是各自為政，就沒有、沒有像國防部這樣整個統合起來，我有國軍招募中心由我統籌下去處理這些事情。

E1：那海巡如果可以這樣做的話，變成說我去接洽各個學校，我會有一個統一的街口的承辦人。承辦人接洽好之後呢，再分配給下面的轄區的人員去做經營。對，那這樣子的話呢，我們招募員就很單純，我接到任務、我接到轄區、我接到名冊，我就去經營這間學校，就打好關係。就不會變成說這個學校的誰誰誰是我親戚，這個學校的誰誰誰是我以前的老師，我全部就衝進去，那老師，他就會變成說我們每個人都有自己認識的人，那到最後是要怎麼搶人？對對對。那學校也為難，那我覺得對海-巡署的形象也不好。就變成說，因為現在國軍其實有時候也會這樣，就是他們，所以所以我們看其實招募員出去看就會變成說，大家其實都是為了成效壓力，但成效壓力就是各個分署都有各自的長官，他們都有各自的建議跟各自的方法，那可能長官一個命令下來，招募員就只能硬著去做，他就會說：「對啊，那這些學校就有誰認識的那我們就一定要去接。」就是沒有、沒有一個頭可以串

連說下面的這些。就是如果有能力的話，當然要成立自己的招募戰士最好的。當然招募就一條鞭式。OK。這個建議，很好。

主持人：那那所以說我們現在海巡目前的體制下面的話，我們招募員沒有上面沒有一個，例如說本部沒有一個頭飾可以負責的？

E3：資料還是有，還是有。他跟國軍的的模式比較不一樣。應該是說海巡署他我們海巡署還是有一個招募的團隊，對，可是他們比較像在管制成效、你的資料蒐整這一些，他不會他，不會後期那塊，對，他不會去管你說你們在做些什麼事情，對，你們怎麼樣？對，他就是讓你們各自去發展，就是這樣。所以她跟…

主持人：國軍是他會有有點類似中央總公司的概念，他會負責去串接下面的，這些，可能各個招募站，或者是各個招募員他們的一些資訊，但是我們海巡署目前的狀況就是，他可能只負責收集行政作業的資料跟一些長官的指導，就是下一個指導下來，但是他不會去做統籌，他不會去做分配，說我們各轄區、各分署要做些什麼事情？所以就有一點類似，就是變成每一個分署他們會自己去…

E3：的，比如說自己想辦法拓展自己的、跑活動、經營，這些就是你自己要去負責。

主持人：我把它寫在報告裡面，希望可以把這個建議上傳到書本這邊，他們看到的，這些資訊希望未來有機會做一些改進。對，我覺得剛剛其實剛剛那位 E1，你這邊講的蠻好的喔，就是提到這一點就是我覺得就是一條鞭下來，當然就不會變成是，其實很多資源，就是因為各自我們各自為政的狀況變得很多資源是浪費掉的。對對對。變多了。就像剛剛講的嘛，我今天去，我也不知道到底其他分署有沒有去過，那就徒增又要做聯繫，那也增加可能學校老師或者教官的困擾。那變成是我們海巡署的名稱，可能要聽啊，海巡署算了不要再來了，我跟搞不清楚你們到底是還不如像國軍一樣，一串就是一次來，也不會出現說我今天來、明天來，到底是今天是陸軍的哪個第幾軍團要來，空軍的第幾軍團來，可是我們現在海巡是這樣子，今天北部，進來，搞不好明天我們又打電話去，你們不是昨天來的嗎？就會有可能出現這種狀況就對了。然後你們還要去做橫向聯繫然後去跟他接洽，說…所以召開，有個頭，這樣一直接下來，就是你是什麼，你是什麼，你是什麼你就…

E1：把它頭就是各分署。

主持人：但是分署，但是各分署的上面又沒有一個頭啊。因為聽起來，署本部他現在不是做這塊，他只負責說你們把資料傳給我，你們各分署把資料傳給我，就

這樣而已，但是他不會去協調說你們要誰要幹嘛，誰要幹嘛，要幹嘛。好，好。那我大概知道。好，OK。那我們的訪談到此結束。

## 六、東南沙分署招募訪談

主持人：本次訪談的目的，是希望透過海巡署東南沙分署的經驗，了解海巡署在軍職招募上面臨的現況與挑戰。據海巡署本部掌握的資訊，近年來招募狀況已大不如前，特別是與五到十年前相比，難度顯著增加。過去，只需在校園簡單宣導一小時，便能吸引十幾二十名學生留下資料；然而現在，可能辦了兩三次宣導活動，回應者卻寥寥無幾，甚至只有一兩個。這除了少子化的大環境影響，也與國軍招募力道的增強，形成一種「競合關係」。主持人好奇地詢問招募員，是否也感受到少子化的衝擊？

F1：這個感受非常明顯。無論是進入校園或在公共場合面對年輕人，我們都切身體會到，許多學校一間間地合併或關閉。我們過去常在南部地區，如台南、高雄、屏東等地奔走，但招生學校數量確實逐年減少。

主持人：那麼，東南沙分署在南部地區的招募工作，是否會與南部分署重疊？

F1：部分地區會有重疊，但我們會盡量避免。

主持人：也就是說，如果南部分署已經在某間學校進行招募，你們就會避開嗎？

F1：對，我們會避開他們有經營的學校，避免內部的資源競爭。

主持人：這確實是合理的做法。少子化不僅影響軍警招募，就連民間企業也面臨同樣的困境。我觀察到，這個現象已從學校蔓延至就業市場。過去我們在人力銀行發布職缺，一天內能收到十幾二十封履歷，現在可能三天都收不到一兩封。

F1：這也與當前多媒體的傳播方式有關。現在的年輕人更習慣透過社群媒體私訊來詢問工作，很少再使用傳統的紙本履歷。

主持人：說得沒錯，這也代表我們過去的招募策略可能不再適用。現在的招募員必須像十八般武藝樣樣精通，不只要會說，還要具備像「說學逗唱」的能力。過去的單向宣講，現在已經很難吸引台下的學生，他們不是低頭滑手機，就是聊天或睡覺。這種「自說自話」的感覺，在大學校園尤其明顯，現在甚至連高中職都開始出現類似狀況。

F1：在大學裡，這種情況已經是常態。現在的高中職也正在朝這個趨勢發展。儘管如此，我們還是必須盡力去講，並嘗試突破。例如，我們會將宣講內容設計得更豐富、更像短影音，試圖在三十秒內抓住他們的注意力。

主持人：所以，現在的招募員彷彿要化身為購物頻道的銷售員？

F1：沒錯，甚至要主動與學生互動，例如發送小禮物等，藉此吸引大家注意。

主持人：這也應證了我們與其他分署的招募員交流時，大家普遍遇到的問題：人到底去哪了？即使到了學校，學生也不理不睬。更嚴峻的是，真正有強烈意願想加入海巡的人，也比幾年前少了許多。

F1：就業博覽會的情況也一樣。過去只要穿上制服，就有人主動上前詢問；現在我們主動出擊，有些人看了一眼就走了，甚至有人一聽到「軍人」，就立刻說不要，擔心未來會打仗。

主持人：今天主要想請教的是，東南沙分署在招募上的獨特之處。我聽說，你們的任務編組和工作方式與本島分署有很大的不同。

F1：是的，我和另一位招募員都曾在東沙服務，所以我們對本島與外島的環境差異有非常深刻的體會。本島主要著重於「勤務與執法」，例如港區執法與海上救生。但在外島，因為是軍事要塞，我們更著重於「戰備防護」。外島沒有太多執法任務，多數是應對外來的船隻騷擾，因此我們的勤務型態更偏向軍事部隊。

主持人：所以，在外島的生活和本島也大不相同？

F1：沒錯。雖然一樣是二十四小時輪班，但外島的勤務量相對較少。一個據點可能一天只有十幾個勤務，所以並不是每個人都能排到八小時的班。

主持人：既然任務如此特殊，那你們在招募上是否會鎖定特定對象？

F1：海巡署的招募是統一執行的，我們無法單獨為東南沙分署進行招募。我們招募到的人，都會先進入海巡署的資料庫，再依其個人意願分發。目前的規定是，新進人員無法直接分發到東南沙，必須先在屏東的基地受訓，等有職缺釋出，再依序輪調。

主持人：所以，如果有人想加入東南沙分署，他必須先到屏東基地等待，直到有人退伍或調離，才能遞補上去？

F1：是的。合格的新進人員會先在基地待命，當離島有職缺時，才能依名冊依序分發。

主持人：如果我們招募到的新兵，意願是想去北部分署或南部分署，你們也會協助嗎？

F1：我們不會透過轉介，我們會直接輔導他們在志願單位上填寫北部分署或南部

分署，整個後續的輔導流程，仍由我們處理。我們是第一線接觸他們的人，會持續追蹤到他們正式分發、入伍為止。

主持人：那麼，你們招募到的這群對海巡有興趣的年輕人，通常具備什麼樣的共同特質或背景？

F1：這兩年，除了透過政府或民間機構的活動外，我們主要會在軍事訓練役或恢復一年兵役的義務役中進行宣導。例如，我們會去海軍新訓中心，向輪機、航運管理等相關科系的役男宣導，鼓勵他們轉服志願役。這些人本來就對航海相關工作有興趣，但又不想跑船，所以對海巡會比較感興趣。

主持人：所以，具備航海相關科系背景的人是你們主要的招募對象？

F1：與其說是我們主動找他們，不如說他們對我們有概念。因為他們在實習時可能接觸過海巡的工作，覺得不錯，進而前來詢問。這類型的對象，我們通常會帶他們去執檢區參觀，讓他們更了解實際工作內容。

主持人：那麼，在海軍新訓中心進行宣導，轉服海巡的人數多嗎？

F1：每次大概一兩個，但這已經算是穩定的來源。如果一年下來，每次梯次都有人轉服，人數累積起來其實也不少。

主持人：這樣能達到署本部設定的招募目標嗎？

F1：絕對達不到。這兩年的招募狀況，各分署大概都無法達到目標。

主持人：那你們招募員不就拿不到獎勵了？

F1：獎勵還是有，每成功輔導一個人，就有一支嘉獎。但署本部設定的招募賦予數，例如一年要招募兩百人，我們能達到六七十人就已經很厲害了。

主持人：東南沙分署總共有幾位招募員？

F1：包含我在內，總共三位。

主持人：三個人要跑台南、高雄、屏東，這樣會很辛苦吧？

F1：我們幾乎都在外面跑宣導。

主持人：你們入校宣導通常是跟軍訓室接洽嗎？

F1：主要是透過全民國防教育課程。現在我們入校，已經不特別針對高一、高二、高三，只要能曝光，我們就會去。我們現在做的，其實更像是打廣告，讓海巡這份工作、這個身分，不斷地在學生面前曝光，讓有興趣的人主動來詢問。

主持人：除了入校宣導和就業博覽會，你們還會透過哪些管道進行招募？例如網路媒體？

F1：我們分署有自己的粉絲專頁，會搭配擺攤活動發文宣傳。另外，我們還有一個前招募員，他個人經營的 IG 帳號做得非常成功。

主持人：我聽其他分署的人說，我們東南沙分署的「空戰」（網路宣傳）做得不錯。

F1：是的，那位前招募員透過 IG，用淺顯易懂的圖文，搭配簡單的文案，將常見問題製作成圖文懶人包。年輕人滑手機看到後，通常都能找到想要的答案，有更細節的問題才會私訊。他這塊真的做得蠻強的。

主持人：所以，那是他個人經營的帳號，而非署裡的官方帳號？

F1：沒錯，是他個人經營的，他之前是專責招募員，現在轉調內勤業務，仍會將透過 IG 接觸到的有志者分發給我們。

主持人：這樣對招募有幫助嗎？

F1：有，畢竟我們人力有限，很難靠三個人跑遍所有地方。網路媒體的力量能幫我們吸引更多人。

主持人：在網路上真的能找到有志加入海巡的人嗎？

F1：可以，但必須嚴格把關。網路上的資訊真假難辨，而且奇奇怪怪的人很多。我們遇到最多的狀況是體檢沒問題，但一查資料，十個裡面有九個有詐欺前科，不是當過車手，就是戶頭借人使用。

主持人：有這麼誇張？

F1：是的，十個裡面九個當過車手。

主持人：他們自己不知道有前科就不能來海巡嗎？

F1：有些人會隱瞞，覺得自己刑期已執行完畢就沒關係，但他們不了解我們的規定。這類型的問題，網路詢問者占了很大的比例。

主持人：除了少子化，你們在招募上還遇到哪些內部或外部的挑戰？

F1：最大的挑戰是「上下班」制度。雖然我們有推動「全面外宿」，也就是在沒有勤務時可以回家，但這個制度卡在人力的限制。一個單位的備勤人力必須達到二分之一或三分之一，但像最小的安檢所可能只有五六個人，根本無法達到這個標準。

主持人：所以，想實施上下班也很困難？

F1：是的，這讓我們在招募時，很難明確向對方承諾可以上下班。

主持人：你覺得海巡署應該如何改變這個狀況？

F1：我們多次向署部反應，希望比照警察的輪班制，不要受限於人力編現比。如果能解決這個問題，相信很多人會願意加入。

主持人：你認為軍職可以比照警職的作法嗎？

F1：對，警察有出勤團，執勤結束就能回家。但我們軍職不行，永遠都要有人留在營區備勤。我覺得海巡可以參考警職的模式，以「友軍支援」的方式來應對突發狀況，而不是非得要有人在營區備勤。

主持人：所以你認為，如果海巡能夠在政策上更具彈性，讓外宿制度不受限於編現比，這將會是招募的一大助力？

F1：沒錯。因為這是年輕人最在乎的問題。他們不希望一天二十四小時都待在同一個地方，即使只是外出買個雞排、逛逛市場，他們也覺得可以喘一口氣。

主持人：所以每一個來詢問的人都會問到上下班的問題？

F1：是的。我會以自身的經驗告訴他們，我們都經歷過沒有上下班的日子，但目前署部正積極推動這個政策，還有很大的進步空間。我會如實向他們說明，因為我不希望招募進來的人會覺得自己被騙了。

主持人：當民眾詢問升遷機會時，你們會怎麼回應？

F1：我會直接跟他們說，升遷機會是有的，但必須看個人意願。例如，台南或嘉義有士官長缺額，如果你是高雄人，你願不願意去？多數人都會回答「願意」。我會用這個例子來解釋，其實升遷機會是有的，但很多人因為不願離開舒適圈，才會覺得升遷困難。

主持人：願意問得這麼詳細的人，是不是通常都對海巡有一定意願？

F1：是的。我們會直接跟他們說，招募員的立場是輔導，而不是強迫或欺騙。我們將真實的狀況告訴他們，讓他們自己做決定。

主持人：最後一個問題。如果署本部給你們一筆額外的招募資源，你認為這筆錢用在哪裡，能夠讓招募效益更好？

F1：我認為最直接的方式，是將海巡納入**ROTC（大學儲備軍官訓練團）**的選項。現在的 ROTC 課程沒有海巡選項，如果可以加入，就能吸引更多有志升學的

學生，讓他們畢業後能直接成為軍官。

主持人：了解。除了 ROTC，還有其他建議嗎？

F1：另一個非常實際的問題是招募員的差旅費。我們出差都是自行開車，但公務車不好申請。自用車的油資補貼，一公里只有三塊錢，加上停車費，根本入不敷出。我們自掏腰包，回到單位卻常被其他同仁說「在外辦公很輕鬆」，但招募成效不好時，又會被長官責罵。這讓我們招募員感覺非常不受到重視。

主持人：所以，你們跑外勤是沒有任何外勤加給的嗎？

F1：沒錯。我們沒有外勤加給。

主持人：這確實是值得反應的問題。聽起來，招募員的專業性沒有受到應有的重視。

F1：很多人認為招募員很輕鬆，只要在外面跑跑就好。但其實我們必須扮演好單位與潛在人才之間的橋樑角色。我們希望長官能重視招募員的辛勞，因為如果招募員不開心，我們也很難招募到新人。

主持人：這也呼應了先前與人事專員討論的「離退率」問題。如果一個單位福利好，員工滿意度高，自然留得住人，招募也更容易。這是一個正向循環。反之，如果福利不佳，招募員做得不開心，有經驗的人才流失，新人又招不進來，就會變成惡性循環。

F1：沒錯。就像社會上所謂的「幸福企業」，福利好，員工就願意留下，離職率自然低。

主持人：所以，除了少子化，海巡署的招募困境其實是環環相扣的。我會將這些寶貴的意見寫入報告中，希望能讓署本部，甚至是更高層的主管單位，聽到我們基層的心聲。那我們的訪談到此結束。

## 七、偵防分署招募訪談

G1：我們偵防分署沒有對外招募，也不會自用。除了特勤隊，我們沒有招募士官。目前階段，偵防分署的工作以查緝隊為主，且查緝隊主要由軍官組成，士兵的名額極少。士官方面，我們只招募特勤隊。因此，我們偵防分署在做招募時，主要是幫其他分署招募。雖然我們有招募員額的績效，但招進來的人員並非自用，而是分發給其他分署使用。這點可能跟其他分署不太一樣，因為我們偵防分署沒有開設士兵的職缺。

主持人：所以偵防分署主要是開軍官的職缺？

G1：是的。偵防分署的性質與海巡署下轄的十個單位，包括各分署及艦隊，有所不同。比較特別的兩個單位，第一個是教育訓練中心，它是專門負責訓練的單位；第二個是我們偵防分署，我們的性質像警察，工作以偵查查緝為主。而其他像北、中、南、東、金、馬、澎湖等地的分署，他們主要是在基層安檢所，士兵人力也集中在這些單位。他們的工作性質和我們不一樣，是在港口執行海巡簡章上所列的工作。

G1：我們偵防分署有三個特殊隊伍：第一是特勤隊，第二是空中作業隊，負責無人機操作，第三是空勤吊掛分隊，負責海上救難。這些單位性質完全不同。教育訓練中心則是像學校。

G1：我們的人員組成除了支援人力，還包括海巡特考人員。特考人員進來後，工作性質就是以辦案為主。要進入偵防分署，必須先接受情報人員訓練，而這項訓練要求一定的年資。之前規定必須在海巡服務兩年以上才能報考這個士官以上的訓練，這也影響了我們的人員組成。

主持人：所以主要還是以軍士官為主？

G1：是的，當然還是有士兵，但士兵多數是支援行政庶務工作。

主持人：所以偵防分署還是有士兵，但主要是以支援為主？編制上沒有士兵？

G1：是的，編制上沒有士兵。多數士兵是從其他單位來支援行政庶務。他們也不會配合辦案，因為士兵基本上沒有受過情報人員訓練。因此，實際上的辦案人員主要是軍士官及海巡特考人員。

主持人：所以偵防分署的人員，基本上是來自於其他分署，可能已經服役兩年以上，然後轉調到我們偵防分署？

G1：沒錯，我們偵防分署不會有新進同仁，全部都是由在職同仁所組成的單位。

主持人：所以說，必須在其他分署歷練兩年後才能轉調過來。那我們偵防分署還是會幫忙招募，那我們的招募管道主要集中在哪裡？是學校，還是有其他管道？

G1：主要是學校，也包括公所設攤。但主力還是放在學校，此外還有配合北高地區的行程和進入技職單位宣導。

主持人：那我就有一個疑問，既然我們偵防分署的招募並不是為了自己，你們要怎麼跟考生說服他們來海巡，因為他們一定會好奇，既然你們是偵防分署，那為什麼不能直接進入偵防分署？

G1：我們會向考生說明，要進來偵防分署，一樣要先從基層歷練一兩年。我們會告訴他們，先進來海巡署，如果我們偵防分署有開缺額，你也能夠報考。就像特勤隊，我們之前有遇到想直接進特勤隊的考生，但海巡署沒有單獨對外招募特勤隊員額，必須是在海巡署任職的同仁才能轉調。所以有同仁先進來，等特勤隊開訓後，他們會發函給各分署詢問是否有同仁有意願報考。我們分署的同仁，基本上都是在職並經過訓練後，才能進到各個單位。因為不管是無人機或特勤隊的訓練，都至少要八個月以上。

主持人：那我們招募員出去的時候，主力會放在高中職還是大專院校？畢竟我們也不是幫偵防分署自己招募。

G1：主力會放在高中職。大專院校也有配合，但高中職的數量會比較多。我們會和學校教官協調，利用學生的通識課，分享海巡署的工作。我們偵防分署去招募，主要還是宣導海巡署一線單位的工作內容，當然也會稍微帶到偵防分署在做什麼。我們自我介紹時會說明是偵防分署的招募員，如果同學有興趣詢問，我們會再做進一步介紹。基本上，我們還是以宣導海巡署的整體工作為主。因為海巡署目前的政策是「人人都是招募員」，而我們有特殊單位，所以會跟其他分署的人員搭配合作。各地區分署會根據自己的任務特性向學生座談，特別是高中生和大學生，他們對警察相關的工作比較感興趣，因為我們性質類似警察，他們就會詢問這類資訊。基層單位招募員也會解答關於安檢所的資訊，我們各個單位之間都有在做互相搭配。

主持人：所以我們主要是到高中職去，因為士兵是海巡署最大的缺額？我跟其他分署訪談下來也發現，士兵的離退率最高，但同時也是我們招募的主力。因為我們需要最多人力來補足第一線的安檢所。當然，像我們偵防分署，是希望海巡署的同仁服役兩年後才能進來，但如果連第一線的人力都不夠，那我們偵防分署的人力也一定會缺，甚至素質可能也會下降，導致我們找不到想要的人，甚至特勤隊也招不到人，對嗎？

G1：特勤隊報名的人非常踴躍，但是他們沒有辦法通過特勤訓練。我們分署特勤隊每一期訓練約八到九個月，大約招四十個人。

主持人：每一期都招四十個人，但只有不到五個人合格？

G1：是的，很多人都是受傷或體力不支。四十個名額一定會招滿，大家都有意願挑戰，但特勤訓練確實不簡單。

主持人：所以我們特勤隊的招生名額出來，基本上都是滿招，但最後能通過訓練

的比例不到 10%。那其他單位，像偵查隊，人員銜接上目前還 OK 嗎？

G1：報名的意願都有，但其他單位因為是進來之後，原單位要同意你去訓練，也要同意你調過來。訓練沒問題，但能不能調過來不一定。

主持人：那這些單位會缺人嗎？你剛剛說都缺人，特勤隊缺人，無人機等各單位也都缺人？為什麼會這麼缺人？是補不上來，還是有其他原因？

G1：專業性不夠也沒辦法用。就像特勤隊，如果體能不 OK，我們也不能硬收，因為特勤隊就是缺人。

主持人：不能因為缺人，就把四十個人全部錄取，因為我們需要的是合格的人。

G1：是的，這是個重點，人員素質跟不上基準。

主持人：相較於過去，我們現在招募人才時，尤其是希望從海巡第一線的弟兄中挑選符合我們特殊班隊的人才，是這幾年才發現素質跟不上了嗎？就像你說的，四十個人訓練怎麼會只有四、五個人合格？以前也是這樣嗎？會不會覺得現在素質跟以前比有落差？

G1：有的，體能有落差。同樣是十八歲進來，現在的體能是逐年下降的。

主持人：是這幾年才這樣嗎？還是從你開始服役就是這樣？

G1：從我九十年開始服役，到九十年、一百年、一百一十年，體能這塊很明顯是逐年下降的。

主持人：所以這可能就是招募那一端就出了問題，因為現在招募進來的人，相對於以前人多的時候，素質就沒有以前好？

G1：因為國防部的招生簡章標準也是越來越低。

主持人：那所以我們偵防分署在招募時，主力是放在士兵這一塊？那我們有沒有發現，哪些特質的考生比較容易來海巡署服役？

G1：比較多的是體育班的學生，或者是原住民。

主持人：原住民反而比較有興趣？

G1：對，還有對警察工作有興趣的。因為我們的制服讓他們覺得我們跟警察很像。我們的主打是幾個特殊單位，偵查隊都配合警方辦案。如果他們對警察有興趣，又考不上，可以藉由志願士兵的方式，從事與警察相關的工作。我們也鼓勵同仁進修，不管是考海巡特考還是高考。相較於其他軍種，海巡署的組成包含文職人員、警察人員和軍職人員，所以對軍警職有興趣的學生，也會比較有意願。

主持人：所以對警職有憧憬的人，可能會因為考不上警察，就來海巡先試試看。另外就是你提到的體育班和原住民。就你所知，為什麼原住民會特別有興趣？是因為薪資，還是什麼原因？

G1：大部分是看中工作穩定和薪資。

主持人：原住民特別需要工作穩定嗎？你們第一線接觸到的是什麼原因，讓他們希望穩定？是因為他們的家庭背景？

G1：可能是因為同鄉的原住民，有親戚或鄰居已經是軍人了，他們就會說「你可以來啊，我一個月有多少錢」。一般高中生畢業的起薪可能只有兩萬六，月休四、五天。但我們進來的起薪已經快四萬了。所以他們會覺得十八歲進來，三十八歲就可以領終身俸，之後的人生還有很大一段可以規劃，不管是進修還是做自己想做的工作，就算沒工作，每個月都還有一筆錢。薪資穩定之外，軍人的各項福利待遇也比外面高。跟一般中小企業比，我們的薪資福利確實比較好。他們通常拿我們跟超商或加油站比較，那些工作雖然月薪也有三萬多，但我們相對穩定，不會有疫情放無薪假這種情況。只要國家沒有滅亡，我們的待遇是穩定的。

主持人：所以原住民和體育生特別重視這一點？

G1：是的，其實很多體育生就是原住民，這兩種身分有點重疊。此外，很多原住民可能是中低收入戶，本身就有國家的補助，他們希望這些補助能持續，而軍職剛好能銜接。我們的考試內容對他們而言沒問題。

主持人：所以他們覺得只要願意，就能達到門檻？

G1：是的。

主持人：我們平常招募有沒有可能針對原住民和體育生這一塊去強化？直接去找他們，因為他們是相對容易來的群體。

G1：這跟地緣關係有關。北部地區的原住民比較少，但如果你是中部或屏東那一區，成效非常好。我之前在台東跑招募時，會去豐年祭設攤，發傳單介紹，成效相當不錯。但在北部，要找到原住民真的不容易。所以專門針對這塊，東部分署會比較合適。另外，像長庚大學和體育大學，他們有原住民補助，所以護理師和大學生中很多是原住民。我們也會跟體大合作，因為我覺得台灣對體育選手的支持度可能沒那麼高，如果他們沒有辦法獲獎，又不想從事教練職，中後段的選手可能就會考慮軍職。

主持人：所以除非是頂尖運動員，否則中後段的選手會覺得軍職相對穩定？

G1：是的。他們會選擇軍職，因為穩定性很重要。

主持人：我看主管部那邊好像有提到，招募重點可以放在原住民和新住民。新住民這幾年出生的第二代，慢慢也接近服役年齡了。

G1：新住民有規定，但第二代沒有這問題，因為他們本身出生就是台灣人。

主持人：所以我們招募政策慢慢開始傾向不要只放在一般生身上？因為國軍也在招，大專院校也在搶。國軍人才招募中心一定是優先照顧三軍，而海巡是依附在國防部底下。我聽很多分署都說，每次跟招募中心一起去學校宣導，我們永遠是排在最後一個。國軍講完，我們才輪到，那時學生都沒在聽了。

G3：其實他們不敢把我們排在前面，因為我們的誘因大很多。海巡署相對而言自由度高，國軍還是傳統的軍人思維，比較封閉。我們像派出所一樣，大門都是開的。所有人的本俸薪資結構都一樣，所以當然會選擇比較自由的單位。我們的優勢會比較高，所以他們不敢把我們排前面。

主持人：所以不管哪個分署，我們永遠都在國軍的最後面？不只學校，新訓中心也是一樣，國軍先挑完，剩下的才輪到我們。基本上，留下的人都是很堅定不要當軍人的。

G1：之前有一段時期，他們不同意三軍以外的單位進去宣導，後來才同意。就算同意，我們也必須配合他們固定的地點和時間，不能貿然自己進去。

主持人：所以我們沒辦法用自己的方式進去，一定要配合國軍？

G3：是的，因為新訓單位和學校本來就已經是國軍的範疇。

主持人：所以我們在招募時有很大的弱勢，第一是順序的問題，永遠排在最後。我自己過去經驗是，學生到後面根本沒人在聽，他們根本分不清楚海巡跟海軍的差別，只覺得都在船上。連我們這種高知識份子都搞不清楚，何況是十八歲的學生。這是一個非常普遍的現象。

G1：我覺得這個問題應該反映給署本部。

G3：署本部應該會知道，這個問題行之有年了，只是國防部也必須保障他們的同仁。以前人才庫夠大時，我們排最後沒差。但現在少子化越來越嚴重，如果我們永遠排在最後，招募到的人才只會一年比一年慘。新訓中心的新兵也變少了，國軍挑完第一批，我們連撿剩下的機會都沒有了。

G1：進去新訓單位，其實也招不到幾個人。所以大部分都是透過學校、家長介紹，或是同事的親戚朋友。願意進來的小朋友，多半是家長希望他們有個穩定的工作。

主持人：所以我們偵防分署的招募，反而是透過口碑宣傳？那我們的招募策略是不是可以往這邊打？不要去學校，直接去找里長，可以嗎？

G1：我們這些都有在做，里長或就業中心都有在經營。我們也會跟安檢所合作，帶有興趣的考生去參觀。

主持人：那這樣是不是比較不會受到國軍的限制？還是我們還是要跟著北招走？

G1：進去新訓單位還是要配合，但招募重心就不會放在那邊。

主持人：如果我們直接去找里長，就不需要透過國軍了？

G1：是的，我們現在都會自己去跑運動中心，自己設攤招募。

主持人：所以我們是可以自己去，因為國軍的觸角還沒伸到那邊？

G1：是的，可以自己去跟運動中心協調。

主持人：那這都是我們分署自己獨立作業？

G1：沒錯，招募員會自己去跟各個運動中心聯繫。

主持人：這就遇到一個狀況，我發現各個分署是獨立作業，各自為戰。招募員也是各自為戰，橫向連結很弱。不像國軍上面有個總部可以統籌所有資源。

G3：國軍有專門的招募中心，統籌所有的能量，包括文宣和裝備。招募員耗費的時間和心力都很高，但國軍可以集中管理和統籌。我們則是被分派任務，有業績壓力，但多數花費還是招募員自己本身投入。

主持人：對，要自己去打關係，不然誰理你？

G3：目前真的是靠各自的熱忱在撐。

主持人：我覺得每個招募員都是獨立作戰，各分署也是。我們不知道別的分署在做什麼，甚至去到同一個學校。這無形中浪費了時間和資源。老師還會跟我們反應「你們海巡署昨天才來過，為什麼今天又來？」他搞不清楚偵防分署和北部分署的差別。

G3：他只記得海巡。新竹以北光分署就有六個。

主持人：對，一定會踩到重疊。我們偵防分署又沒有專屬招募，更容易碰到這種情況。我覺得很多資源都浪費在這些地方。我們沒有一個總部，不知道誰負責什麼。

G3：以前就希望海巡署可以成立一個像國軍招募中心一樣的單位，來統整全台的

招募人員和管理。

主持人：這樣也會比較好。這個意見我會寫在報告裡，讓署本部知道。我認為我們海巡可以像旅行社一樣，在人潮多的地方設立一個實體駐點，即使裡面沒人來問也沒關係，但能讓民眾記住海巡署。像國軍人才招募中心，我每天經過，即使不想從軍，也知道在哪裡。但海巡署很難，我如果想來服役，我怎麼知道要去哪裡問？署本部的官網也沒有相關資訊，我只能打電話給國軍，但國軍怎麼可能把人放給我們？

G3：國軍的網站和駐點都有詳細資訊，一清二楚。

主持人：對，我就發現我們海巡沒有。如果我今天十八歲，想來海巡服役，我要問誰？我根本不知道。連署本部的網站我都沒看到。我勢必要打給國軍，而國軍一定會拉攏我。我最近訪談，甚至有招募員說，考生從智力測驗到體檢，他們都要全程陪同，因為很可能在醫院就被國軍招募人員拉走。

G3：醫院國軍招募人員都有駐點。

主持人：所以如果我不帶考生去，他很可能在體檢時就被國軍說服？

G3：對考生來講，有人服務就好。他不在乎是誰。

主持人：對，只要聽國軍說得比較好，他就可能換單位。我聽招募員說，報名表還沒出去，隨時都可以改。

G3：是的，只要不報到就好。

主持人：沒錯，隨時都有非常大的機會流失。我覺得我們海巡真的很辛苦，各自為政，各自作戰，沒有一個中央統籌。我們的資源已經不夠，又分散在各地，導致招募力道不足。以前人才庫滿的時候沒這問題，但現在越來越少。這也是為什麼我們這個研究計畫會出現，因為主委也很關心，為什麼海巡署的員額永遠補不滿。這是一個惡性循環，人員補不滿，在場的人就越辛苦，一個人要做一個半，甚至兩個人的事，久了就會想離退。

G1：我懂，就是越做越累。

主持人：對，我看到士官那麼累，我當十年士兵，我為什麼還要轉士官？離退率就會變大。那主委想知道，到底是什麼原因讓招募這麼辛苦，以及我們可以用什麼方式。所以進入下一個問題，除了傳統的招募，兩位有沒有使用空戰，也就是網路媒體、社群、YouTube 等來幫助宣傳？

G1：偵防分署有經營 IG，就是招募這塊。

主持人：所以署裡有專人在做，是小編嗎？

G2：我們是屬於署級的，算是工作組。會發布相關資訊。

主持人：例如無人機、查緝員的新聞？

G2：是的。

主持人：那經營社群網路後，詢問服役的人數有變多嗎？

G2：我覺得我們這邊比較偏向推廣，讓大眾更了解海巡。如果說是外面的人詢問，會比較少。

主持人：所以社群媒體的目的是讓更多人知道偵防分署在做什麼？最終目標是不是希望有人來服役？

G1：是的。但就像我剛剛講的，我們偵防分署沒有直接對外招募，所以如果有興趣進來，我們還是會告訴他，必須先進來海巡署歷練，之後有班隊招募，你再報名進來。

主持人：所以空勤隊也是隸屬於偵防分署嗎？

G1：不是，是其他分署的。它也沒有對外招募，也是必須先進來海巡署。

主持人：就是必須先進來，之後有開缺額才能去了解？

G1：是的，所有單位都會主推這點。先進來後，隨著不同訓練，你的選擇會變多。

主持人：那你們社群的瀏覽數、曝光度夠大嗎？留言的人多嗎？

G1：比較少。有些招募員會自己經營個人 IG 平台，一直在推廣。他們是真的很專注在招募，但我們偵防分署是推廣，出發點不太一樣。

主持人：所以又回到各自為政的問題，沒有一個中央廚房統籌空戰？

G1：這塊其實也有在做，只是力度不大。像廣告，久久才看到一次海巡署的。

主持人：最近偶爾在電視上看到海巡署廣告，但很多分署的人跟我說，那個對他們招募沒用。

G1：曝光率完全不夠。

主持人：他們說影片都在講警職的東西，在船上查緝，特勤隊，這些不是一般考生能接觸的。真正應該放在第一線巡隊或安檢點，讓他們了解一天的作息。

G1：是的，對於招募這塊確實比較薄弱。

主持人：對，那支影片沒辦法吸引我來服役。我平常在捷運站也沒看到海巡的廣告，只有國軍的。這就是我們最大的硬傷，必須依附在國軍底下。但國軍現在自己都不夠用了，我們台語叫做「親吃都不夠，還拿來晒乾」。

G1：沒錯，自己都吃不飽了，怎麼還會分給我們？

主持人：對，但我們現在又依附在他們底下，限制會越來越多。主委也知道我們招募拮据，希望用最少成本獲取最大資源，強調科技化彌補人力。所以我才問有沒有用社群媒體。但聽下來，還是各自為政，資源無法整合。

G1：這部分我也想到一個問題，用網路宣傳容易牽涉到規範。之前有網紅因為用網路宣傳，後來被長官說行為不檢。所以如果要走這條路，主管單位必須先訂定規範。

主持人：沒錯，要先告訴我們紅線在哪裡。如果我們自己經營成網紅，YouTube 的收益怎麼算？這些都要規範清楚。

G1：對，不然誰會想當第二個被長官刁難的人？

主持人：我覺得應該由中央統籌這件事，設立一個專責單位來拍影片，讓上級長官清楚知道企劃內容。如果由個人來做，就會有踩紅線的風險。總結來說，我們無法集中力量，資源分散，招募力道不足。其實我們的能量不比國軍差，我們的優勢是自由度高，不像封閉營區，但招募時又不能直接講，因為國軍就在旁邊。

主持人：國軍的缺點就是我們的優點。我們手機不用裝 MDM，可以用藍牙耳機，可以視訊。這些對現在的年輕人很重要，是他們的「命」。但我們有顧忌，不能講得太直接。所以學生無法在短時間內聽出我們和國軍的差別。

主持人：最後一題，如果署本部給我們一筆錢，例如一千萬或兩千萬，用在哪裡可以提高招募成效？

G1：我覺得這筆錢不該用在招募行銷，應該用在離退原因的探討。

主持人：所以你覺得這筆錢不該用在招募，而是用在留住人才？

G1：沒錯。招募這塊，我們偵防分署其實蠻支持的。但別的分署可能資源比較少，所以這題我無法回答你。但我能說，離退是主要原因，而不是招募成效不好。我們每年都有招到人，但為什麼人一直補不滿？這是入不敷出。當你的政策和管理方式不對，人就留不住。以前有義務役，工作沒那麼累，壓力沒那麼大，所以大家願意留下來。但現在少子化，士兵要做的事情變多，當然留不住。

主持人：而且現在的獨生子，一有風吹草動，家長就會去投訴。

G1：是的，抗壓性沒有那麼高。以前人多，有同僚可以分擔壓力，現在可能一個安檢所只有一兩個人，壓力無法排解，當然寧願賠錢離退。所以主要應該探討的是為什麼流失率比招募高。我雖然不是基層招募員，但我們接收到的狀況就是這樣。為什麼每期都有人在報退？除了家庭經濟支柱，沒有人會想留下來。

主持人：謝謝意見，我們訪談到此結束。

## 八、艦隊分署招募訪談

主持人：有實際上的感受，就是現在在招募的過程中越來越困難。是不是可以請H1 招募員，簡單分享一下您目前在第一線招募時遇到的狀況，大概是怎麼樣？

H1：我們現在主要招募的對象是海巡特考的輪機組與航海組，以及警察特考的輪機組與航海組。這些考生必須具備相關科系畢業資格，並持有管輪證照或船副證照，才有資格報考國家考試。對於軍職這一塊，我們就沒有再招募。

主持人：現在是不招軍職了嗎？是以前就沒有招，還是最近策略改變？

H1：不好意思，您是指……？

主持人：我的意思是：我聽署本部說，艦隊分署的策略從今年開始有改變，就是全面轉向招募警職，不再招募軍職。這是今年才開始，還是早就如此？

H1：您是說今年艦隊分署會招軍職嗎？

主持人：應該說，以前艦隊分署也會幫忙招軍職，但現在因為策略調整，艦隊分署主要是招募警職，不再負責軍職，是這樣嗎？

H1：沒錯。前兩年因為署裡檢討海勤能量不足，我們反映需要同時補足海勤人力與軍職人力。後來爭取到調整，所以艦隊分署只需負責海勤人力的招募。

主持人：所以過去是有招軍職，今年才轉變。

H1：對，以前大家都要一起招，後來才爭取到調整。

主持人：我之前跟其他分署聊過，他們提到海巡署有「人人都是招募員」的政策，而且基本上不是自招自用，而是招來的人分發到各分署使用。過去艦隊分署也是走這樣的策略，也就是去外面招募，但不是專門為艦隊自己用，而是為全署招募，對嗎？

H1：對，我們招來的人不是自己單位使用，用人單位主要是岸巡隊。我們艦隊分署的用人單位大多是海務人員，也就是跑船的。

主持人：所以現在艦隊分署的招募員，主要就是針對具有海事專業技能的人才。

那可以談談為什麼會轉向專門鎖定這些人才嗎？

H1：因為我們每年都有一批人退休，加上少子化，警專、警大的來源也在減少。招考制度分為「內軌」和「外軌」：內軌僅限警專、警大學生報考三、四等警察特考，名額有限，不能與外軌重疊；外軌則是一般考生能報考的警察特考與海巡特考。雖然每年仍有新進人員，但退休潮太大，補不滿缺額。

主持人：就像一個水缸破了洞，怎麼倒水都不會滿。我聽其他分署也說一樣的狀況，離退的人多，補進來的永遠追不上。艦隊分署組成又比較特別，以警職為主、軍職很少，所以我能理解為什麼要把招募重點轉到專業警職。過去可能還有餘裕幫其他分署招募，現在自己人力都不足了。尤其警專、警大的招生也受到少子化影響，比以前更難招。即使人數還能維持，質量卻不如以往。那您在第一線招募時，有沒有覺得新進學生的素質有下降？

H1：有，明顯感覺抗壓性比以前差。

主持人：警專生也一樣嗎？

H1：對。警專有預備教育期，有點像民轉警的過程，撐不下去就退學，還要賠償培訓費用。畢業後若考不上國家考試，也必須賠錢。

主持人：所以他們一定要考上。我理解艦隊分署的主力是放在「海洋巡防科」的學生，他們必須通過海巡特考，對嗎？

H1：對，他們讀的是海洋巡防科。

主持人：所以這些學生一定要通過海巡特考，才能進入海巡署服役。

H1：對，海巡特考分輪機組、航海組和行政組。行政組主要分發到偵防分署，輪機與航海則是艦隊分署用人。今年名額是 73 位，其中行政 3 位，其餘 70 位都是我們艦隊的。

主持人：了解。那像您剛提到的，內軌是警專、警大學生，他們必須報考國家考試，如果考不上就要賠錢，所以一定要考過。那外軌呢？

H1：外軌考生多半是海事院校畢業，持有管輪或船副證照，就能報考外軌的海巡特考。

主持人：那我們招募員的角色是什麼？因為既然考上了就一定要來，那我們的任務是怎麼吸引他們？

H1：我們主要是宣傳。很多學生對海巡並不了解，我們就去高中宣導，告訴他們

除了商船或民間輪機公司外，還有海巡這條路。像台北海洋科大、基隆海洋大學等海事院校，我們會宣導他們的輪機組與航海組學生，讓他們知道可以選擇海巡。

主持人：所以到艦隊分署服務，還是必須通過海巡特考或警察特考。那除了這些，還有其他方式嗎？

H1：還有約聘船員。如果有興趣又會游泳，可以先報名約聘僱船員，一聘一年，或兩三年。他們接受短期的船員訓，就能到艦隊服務。

主持人：那回到軍職。過去你們在招募軍職時，會把主力放在哪裡？高中職、大專，還是其他地方？

H1：以前招軍職時，我們會去高中職、大專院校，也會參加就博會、駐點設攤，甚至拜訪漁會或地方理事會。也會透過親友介紹。因為士兵 18 歲就能報考，軍官則是大學畢業，所以高中職、大學都是目標範圍。

主持人：所以主力還是放在高中職？

H1：對，主要是 18 歲的年輕人。

主持人：過去你們在招募時，有感受到高中職學生的態度變化嗎？

H1：有。他們大多著眼於眼前生活，重視能否陪伴家人或男女朋友，希望每天能上下班，不會考慮 20 年後的退伍規劃。尤其在台北，工作選擇多、薪水差不多，吸引力不足；南部因生活成本較低，反而更能珍惜這份工作。

主持人：所以南部學生更願意加入海巡，北部學生選擇性多，加入意願較低。

H1：對，南部學生會比較珍惜這份工作。

主持人：北部學生因為選擇多，所以要招募比較困難。那你們是今年才開始專職做警職招募？

H1：是的，今年才開始。

主持人：那您認為軍職與警職的招募方式有什麼差異？

H1：基本流程差不多，都是要進校園、面對面和學生交流，並透過社群平台宣傳，也會拜訪校長。不同的是，以前幫軍職招募時，我們並不熟悉軍職內容，現在專做警職，能更清楚介紹。

主持人：所以艦隊分署本身更熟悉警職。

H1：對，因為我們本來就是以警職為主，全艦隊 20 個海巡隊都要一起推廣。

主持人：但也有人反映，警職去招軍職時，因為不熟悉，講得不夠精準。

H1：是，因為他們本身不是軍職，很多細節不了解，所以無法講得很實際。

主持人：所以艦隊分署的招募員，本部這邊有三位軍職招募員，但各海巡隊的協助人員大多是兼職的人事或主計協辦。

H1：對，他們多是兼任，只有我們分署本部有三位專職招募員。

主持人：所以你們要轉向招警職，就要重新理解警職制度，調整說法。

H1：沒錯，要轉換身份角度去說明。

主持人：因為軍職與警職在生活、訓練、升遷與福利上差異很大。我們艦隊分署又以警職為主，所以更需要掌握警職特色。那除了進校園、參加就博會，你們也有用社群嗎？

H1：有，我們用臉書「巡艦成就」粉專。去駐點設攤或艦艇參訪時，會把照片與文字上傳，讓大眾知道我們的工作。

主持人：那這個帳號是分署官方還是個人帳號？

H1：算是新創的帳號，讓招募團隊一起使用。由專責小編發文，其餘人按讚或分享。

主持人：所以你們負責提供素材，小編統一宣傳。效果如何？

H1：效果有限。主要是因為報考門檻高，若沒有相關科系背景，就得花一到兩年補學歷，再考證照，最後才有資格考國考。

主持人：所以艦隊分署的招募門檻比其他分署高得多。除了證照，還要通過國考。對很多學生來說，這難度很高。那你覺得學業成績好的人，會願意從軍嗎？

H1：不一定。我遇過成績優秀的學生也選擇從軍，但有些後來中途退訓。

主持人：我理解。很多分署不太去台清交成大這些頂大招生，因為學生就業選擇多，不太會從軍。不過國軍人才招募中心有時會分配這些學校給海巡進去，所以我們也必須配合。艦隊分署呢？

H1：我們沒有跟國軍人才招募中心配合，多是自己開發新的學校。因為有些學校早已被其他分署長期經營，我們只能找新的。

主持人：那自己開發新學校時，不會踩到國軍或其他分署的線嗎？

H1：通常我們會先確認學校有沒有合作對象，若已有其他分署經營，我們就不會

再去。否則容易造成混亂。

主持人：所以多靠人脈或朋友介紹進入學校。也因此容易出現不同分署同時接洽同一間學校的狀況。

H1：是的，不僅在學校，在成功嶺、新訓中心等場域，也會遇到重複接觸的問題，造成困擾。

主持人：所以問題在於缺乏統籌平台，大家各自為政。再加上績效考核的積分制度，導致各分署競爭而非合作。

H1：沒錯，往往我們不會知道其他分署是否已接洽過某個單位，橫向溝通不足，導致資源浪費。

主持人：國軍有人才招募中心統籌，而海巡署缺乏這樣的平台，所以我們只能依附在國軍安排下活動。

H1：是的，國軍通常優先安排宣傳，海巡往往被排在最後，學生注意力已經流失，效果有限。

主持人：很多學生甚至分不清楚海軍與海巡，以為是一樣的。這也導致我們宣傳的效果差。

H1：對，有意願從軍的學生多半已被國軍先吸收，留給海巡的機會有限。

主持人：連招生簡章也是，前面大篇幅介紹陸海空軍，海巡只有一行，學生常常看不到。

H1：是的，即使我們陪著考生參加體檢或測驗，仍可能被國軍攔走，因為國軍也有績效壓力。

主持人：所以海巡在招募上處於劣勢，不僅缺乏統籌，對外又被國軍壓制，難度很高。那你們通常怎麼吸引學生？

H1：我們強調三點：第一，海巡允許攜帶手機，不像國軍必須安裝 MDM 系統；第二，勤務性質不同，不需要參加演習；第三，體能標準相對寬鬆，僅要求跑步與游泳達標。

主持人：所以你們訴求是：制度更彈性，生活較便利，吸引不想過於嚴苛軍旅生活的年輕人。

H1：沒錯。

主持人：如果署本部給你們 1000 萬經費，你認為用在哪裡最能改善招募？

H1：我認為應該放在實用性高的文宣品，例如口哨、手機配件，或能掃描 QR code 直接連到招募網站的小物。這些比傳統 A4 傳單或三折頁更有吸引力。

主持人：那在招募過程中，軍職與警職的困難有什麼不同？

H1：軍職最大的困難是市場幾乎被瓜分光，剩下的潛在對象有限。我們只能透過熟人、親友推廣，陌生開發幾乎不可能。警職的困難則是門檻高，必須有相關學歷與證照，還要通過特考。對很多有興趣的人來說，資格不足是最大障礙。

主持人：所以警職一旦有人離退，就很難補進來，因為培養期太長，替補不易。

H1：對，我們通常建議想加入的人直接考國家考試，或利用課餘進修輪機、航海科系，取得證照再報考。

主持人：我理解了。艦隊分署的招募困難在於：軍職來源有限，警職門檻過高。再加上海巡署知名度不如國軍，導致整體招募環境困難。今天的分享我們會整理成研究資料，上呈署本部，讓長官了解狀況。

H1：好的，謝謝。

主持人：今天就訪談到這裡，感謝 H1 招募員。

## 九、教測中心招募訪談

主持人：我們海巡署在招募時，面臨著一個非常險峻的環境，因此才希望能透過這項研究案，了解我們到底遇到了什麼樣的問題，以及可以怎麼修正。所以，第一個小時的訪談，主要是針對這個環節，對兩位招募員做一個簡單的訪談。以上的流程大致如此，不知道兩位招募員是否都清楚，都 OK 嗎？

K1：OK，沒問題。

主持人：好，沒問題。首先我想請問兩位招募員，目前在招募上，尤其是教育測考中心與其他分署，工作性質上有沒有什麼不同？因為我並非完全了解海巡署的工作性質，但從名稱上就明顯感覺出教育測考中心與分署是不一樣的單位，那麼我們在工作上到底有何不同？是不是可以請招募員簡單說明一下？

K1：可以。我們分署的部分，主要就是隸屬於岸巡隊。而教育訓練測考中心，主要是針對教育、以及各式的測考驗收工作。中心的部分是這樣。比較特別的是，我們中心沒有兵員的缺額，我們是替各分署招募人員。對，我們是以教育訓練為主。您也知道海巡署有警職、文職和軍職，各種身分的人都必須到我們教育訓練中心來做訓練。他們可能從一般路徑進來，所需的勤務知識、法律知識，或是一

些比較專業的部分，基本上都是由教育訓練中心來完成教育訓練。其實，我們教育訓練中心每年的招募配額都比較少，像今年只有五個名額，因為最主要的原因就是我們中心沒有兵員的缺額。我們主要招募的人力，大多是志願役士兵。由於教育訓練中心沒有兵缺，我們基本上都是以士官長以上的軍官來負責教育訓練工作。所以，我們教育中心所做的事情跟各分署不一樣，第一是勤務上的不同。各分署的工作是岸巡隊與基層海、岸的勤務，因此他們招募的是各分署所需的岸巡隊人力。而中心的部分，其實是幫各分署去招募，並推廣海巡署主要的工作內容。兩者的差異主要就在這裡。

主持人：嗯。所以，我們的教育測考中心，簡稱是「教育中心」還是「測考中心」？

K1：我們的全稱是「教育訓練測考中心」。因為我們有分教育與測考，包含針對團體的驗收，或各個艦艇上緊急裝備的運用，這些測考驗收的部分，都是由教育訓練中心來執行。

主持人：我們會有簡稱嗎？例如我在寫報告時會寫錯，我不確定是叫「教育中心」還是「測考中心」，所以特別跟您確認一下。喔，叫「教測中心」。那比較特別的是，教測中心本身沒有兵源，但你們卻在幫忙招募，而且您說我們有五個名額，這五個名額是指他們要來教測中心，還是我們幫其他分署招募？

K1：我們幫其他分署招募的。

主持人：那我們的配合人數就是五個？所以我們就五個人去其他分署？

K1：一整年度我們只要招募五個人，因為我們基本上是以教育訓練為主。我們只是去輔助。因為海巡署很早之前就有一個「人人都是招募員」的理念，所以在各分署，包含北、中、南、東、金、馬、澎，還有艦隊與偵防分署，基本上大家都有招募配額的問題。但今年艦隊拿掉了，因為艦隊基本上還是以警職為主。

主持人：所以艦隊從今年開始就不幫忙招募軍職人員了，是這樣嗎？

K1：他們還是會去宣導，但主要是宣導他們的警職部分，包含海巡特考、警大警專的招募。當然，這與我們岸巡隊是完全不一樣的，所以他們的配額數當然就沒有了。

主持人：了解。所以艦隊分署從今年開始，就慢慢轉向警職招募這塊，軍職就會慢慢退場，是這樣嗎？好的。那我們教測中心是幫其他分署招募，那招募的對象，不知道兩位招募員的重點會放在高中生、大專生、社會青年，還是其他的對象？

K1：招募對象主要是年齡在 18 到 32 歲，當過兵的可以到 40 歲。我們基本上沒

有分，因為就像您說的，我們沒有兵員缺額，所以只要他有興趣且符合資格，我們都會協助他辦理相關的報名流程。雖然年齡在 18 到 32 歲，但因為我們中心經營的學校比較少，所以基本上是以社會青年或地方活動為主。

主持人：喔，OK。那在招募的過程中，我們會進到學校，所以也會接觸到高中職和大專生，也會有社會青年，例如像您說的，可能在其他地方擺攤位，招募社會青年。那您認為，教測中心與其他分署不同，民眾來詢問招募時，會不會以為他要來教測中心？

K1：不會，因為我們很清楚地告訴他，他未來的工作地點會在岸巡隊。因為本中心沒有任何兵缺，所以他不可能會來這裡。我們主打的是幫各分署招募。我們會告訴他：「如果你是 18 到 32 歲，考志願役士兵的部分，你可以優先選擇在你的戶籍地轄區的岸巡隊服務。」我會很明白地告訴他。例如，我本身是嘉義人，如果我接觸的考生是嘉義人，我會跟他講說，你可以選擇在雲林跟嘉義這個地方服務。我們會很明白地告訴他，未來可能可以選擇的地方。我們不會用欺騙的方式，讓他誤以為未來的工作環境是在這裡。中心本身就沒有兵缺，所以我們不能用騙的方式讓他進來。我們當然會以最真實的方式。反而像 T2 跟我，我們都會帶有興趣的考生去他們戶籍地附近的漁港、安檢所參訪，去參觀一下他未來的工作環境。我覺得這是比較務實的，讓有意願的考生知道，未來的工作環境八九不離十就是這樣。這才是最真實的。我認為，一個人是可以選擇他喜歡的工作的，如果他選擇加入我們，那麼離退率就會相對降低。所以，我們會比較辛苦一點，把他們帶到安檢所或附近的漁港去參觀，讓他親眼看到未來可能會面臨的工作環境，現場有問題我們可以直接說明。我覺得這才是最基本，而且也能降低離退率的部分。我認為這是最根本的。我知道現在很多線上的招募員也會這樣做，對，我覺得這是比較實際的。

主持人：那這樣剛好，因為我們教測中心比較特殊，我會想說，我們招募員在招募時，扮演的角色與其他分署的招募員會有什麼不同嗎？

K1：不會。因為我是岸巡隊出身的，在岸巡隊待了 16 年，我很了解海邊和岸巡隊的工作內容。而 T2 是警衛隊出身的，他可以講述警衛隊的優勢。我則可以把岸巡隊的優勢和辛苦的一面講出來，讓學生自己去評估他願不願意接受這份工作。

主持人：那我們教測中心的招募員，是不是背景經歷會比較多元？例如您是岸巡隊，T2 是警衛隊。而各分署的招募員，大多數是不是都是從岸巡隊上來的？會不會有這種情形？

K1：基本上都是。

主持人：那我們教測中心的招募員，是不是經歷背景比較多元？

K1：應該是說，各分署的招募員有所謂的「正編」，以及各站、各岸巡隊的缺額出來做招募，其實是有所不同的。我們在中心也是，像 T2 目前佔的缺是警衛隊的缺，我是佔中心的缺。其實中心跟分署是同一個層級。基本上很多人都是從岸巡隊上來的，因為岸巡隊還是佔海巡署最大部分的人力，警衛隊的人相對比較少一點。

主持人：我自己有跟其他分署聊過，也有做訪談，大多數分署的招募員都是從岸巡隊上來的，很少碰到像我們這邊還有警衛隊的。那我們中心除了警衛隊和岸巡隊，還會有其他單位的招募員嗎？

K1：其實都可以，只是看他願不願意出來做這份工作。我們還有通資隊的。因為研究員您也知道，現在岸巡隊的薪水其實相對比較多，因為我們有所謂的「部隊加給」。還有一些，像我們如果是士官長在海邊，基本上都還會有領導加給。所以，不論是通資隊、警衛隊或岸巡隊，只要你願意出來做招募，身分對我們來說都不是重點，而是在宣導的過程中，我們可以給予考生什麼樣的資訊，這才是比較重要的。

主持人：了解。那我這邊想接著問，是什麼原因讓兩位想要成為招募員？例如您原本是岸巡隊，現在是教測中心的科員，那你為什麼要投入招募工作？同樣的，許中士這邊也是一樣，你是警衛隊，做好自己的職務就好，為什麼要投入到招募員這個行業來？

K1：我當初是平調上來的，那時候我是上士。我覺得可能是我想要換一個環境，因為我在岸巡隊待太久了，不管是在岸巡隊，或是隊部的幕僚，都待得太久了。再來，在這個地方，我可能想要晉升的機會比岸巡隊多，因為岸巡隊人多，缺額就那麼多。所以我只能跳脫出來，換到新環境，才會有機會。我從軍的開始，其實就有接觸過招募工作。後來，我覺得因為我想要換一個完全不同的環境，所以我才自己跳到這裡來，想說看有沒有機會再往上晉升。這是最現實的，就是錢的問題。應該說，如果我晉升，因為我也已經 17 年了。如果我可能 20 年要退伍，我覺得現在太多人都是這樣。很多學長像我另外一個學長 27 年了，他也不會覺得自己很資深或怎麼樣，因為大家覺得這就是一份工作。我覺得真的是這樣，只是從事的東西不一樣。我覺得招募這個工作，有一點像是面對當初 18 歲的自己。因為說真的，我 18 歲就加入海巡署了，我高中畢業就進來了。你當初沒有任何方向，

也不知道到底該不該繼續讀書。我覺得現在的小孩基本上都是這樣。我就覺得既然換了環境，也接了這樣的業務，那就把我所知道的、所學的，或者是我的人生經歷，當成一個故事告訴大家，因為我是個建教生。

主持人：我對你剛講的這點蠻有興趣，想繼續探討。你 18 歲就進來，照理說應該是志願役士兵，對不對？

K1：對，我是第一屆的海巡署女士官。

主持人：這比較特別。因為士兵其實有最高的服役年限，而您現在是士官。我想問，您是因為服役到最高年限才轉士官，還是早就轉士官了？才兩年就直接轉下士？因為我比較好奇的是，您從士兵轉到士官的歷程，是一開始就確定要轉士官，還是什麼原因讓您會從士兵轉到士官？

K1：我民國 97 年進來，99 年升下士。然後 102 年升中士。因為我覺得你既然要走這條路了，你就是要想辦法加強自己。而且，你不可能當了兵當十年，我覺得當十年的兵，那你倒不如在外面工作就好了。

主持人：我會這樣問，是因為這也是後續的問題，就是離退問題。我發現，也看了署本部的資料，其實很大的離退原因，是因為他們上兵服役已超過最高年限。照理講，我們海巡署其實是有管道可以輔導他們從士兵轉到士官的。但為什麼這些非常有經驗，已經當上兵接近十年的人，卻選擇離退，沒有轉到士官去？因為剛好聽到您是從原本的士兵轉到士官，我才會很好奇，為什麼這群人寧可在上兵十年退役，他也不要轉士官？

K1：我覺得是心態問題。我都會跟我的學弟妹講說，你們現在當兵當到上兵，就應該要轉成士官，因為這是培養你責任心的問題。如果說你一直當兵，就表示這個人他是不想背責任的，他就單純只是想做這份工作，領這樣階層的薪水。他沒有打算背負起待安檢所的責任，或是加強自己的部分。所以我就會告訴他們，既然你選擇這樣的軍職職業，你就應該要走到你的年限，該有的階級。我覺得這對你自己負責任。現在的小朋友，我發現很大的原因是因為沒有壓力，然後家長給的東西太過富足，他們不需要有什麼負擔，只要把自己養好就好。現在志願役士兵薪水大概三萬八到四萬左右，在這樣的情況下，他們可以養活自己，沒有什麼負擔，他們覺得這樣就好了。他們也不需要像競爭下士，因為下士有一定相當的條件。這些條件海巡署一直都有，像是你一定要會游泳。海巡署要求會游泳，最主要是因為需要自救。我們的所有勤務都是水上勤務，所以海巡署一直把游泳這件事當成是每一個人必須做的事情，是因為當你自己真的在天候不佳，或是剛好

失神的情況下掉到水裡時，你有辦法自救。這就是我們沒辦法對游泳這件事放手的原因。我們必須要有自救的能力，不需要有救人的能力。我覺得這是很主要的。很多小朋友不會游泳，他也不打算去自學。像我們很多小朋友會自己想說要升下士，他會自己花錢去外面找游泳教練，或是來跟我們學姊學長說，我們有沒有游泳的部分，我們就會去教他。我們會抽出勤務的時間，帶他們去游泳池，教他們這些知識，讓他們可以游完 200 公尺，順利升下士。這些都是我們可以去做的。

主持人：所以說，所有士兵轉下士，他一定要通過游泳，能夠游 200 公尺的測驗？一定要嗎？

K1：對，這是最基本的。但是現在會有一些替代項目，但替代項目還是必須讓你可能在安檢所脫下來，然後讓自己可以在水上漂浮六分鐘以上，因為要等待救援。所有這些替代項目的初衷，基本上就是希望你可以自救。但現在很多小朋友，他沒有辦法，他就是寧願過這樣的生活，領這樣的薪水。所以，我說有時候我就覺得他們當了上兵十年，我們也不覺得他怎麼樣，他就只是個不願意為自己負責，不想要面對這些挑戰，給自己一些自我的挑戰，他沒有辦法自己去克服。我覺得真的是很出於個人的原因。說真的，我們自己做幹部這麼久了，我都很希望我的小朋友或學弟妹超越我。我覺得這對我來說都是一件好事。

主持人：對，我覺得現在的小朋友很少有缺乏這樣子的想法跟理念。真的是。因為我自己其實有一段時間在學校工作，您講的我是蠻有感觸的。我接觸到大量的學生，我甚至碰到 15 歲的五專生，也碰到 18 歲的大學生。其實跟您的想法幾乎一模一樣，就是只想把考試考好就好，就像你們說的，把兵當好就好，完全沒有任何企圖心，說要轉到中士去。反正就是過一天是一天，最大年限到了，我就退役了，就這樣。比較少了這些規劃。因為我們教測中心的特性比較不一樣，所以您分享了很多我在其他分署沒有聽到的東西。您講的比較是朝向教育訓練那條路，也跟我分享了您看到現在所謂的考生或新兵的一些現象。基本上聽起來，我覺得跟我自己以前在學校遇到的學生特性一樣。所以換句話說，其實這是現在可能 18 歲、20 歲這批年輕人的普遍現象，看起來是這樣。那所以就變成，我們在招募時，招募方法可能沒辦法再像過去。可能我們 18 歲的時候，過去那種招募方法可能對現在的小朋友就不適用了。以前你跟我講願景，我們海巡署以後可以從下士、中士、上士、士官長，甚至是從士官轉軍官，從士兵轉士官。對我們以前來說，這是很好的生涯規劃。可是對於現在的年輕人來說，他可能看的不是以後，他看的是現在。我現在過的是，說難聽一點，就是我當海巡署我爽不爽？我可不可以每天回家？我可不可以上班時間固定？至於能不能升士官，然後 20 年能不能做到

20 年，那是以後的事，以後再說。甚至是不去想這些事情。所以就變成我們的招募方法，聽起來我們沒辦法再用以前那種傳統的，跟你講海巡署工作很穩定，職涯發展很 OK，未來可以怎麼樣。感覺傳統的招募方法已經不適用於現在的年輕人，對吧？

K1：我覺得如果說像 T2，因為他比較特別，他是專校出來的，我覺得就是以自身的經歷把最現實的告訴他。社會就是這麼現實，如果你想要一個穩定的工作，你想要像我一樣 38 歲退伍，想要在 38 歲時有一個穩定的收入，你把最現實的那一面告訴他。就像我會告訴 T2，現在小朋友不會在意你的工作內容是什麼，他只要知道他賺多少錢，休多少假，這樣就好。就像我們考公務員，我們只知道他是公務員，他會有保證的終身俸、退休金。他不會想知道工作內容，反正工作內容他去就知道。我覺得真的是這樣，所以我說你只要告訴他，你賺多少錢、你幾歲可以退伍、你退伍之後可以做什麼，這樣就好了。你不要告訴他那麼多。他如果想要知道工作內容，那我們再詳談。一開始見面的時候，基本上就是告訴他薪水有多少、假怎麼休、會有什麼樣的補助。把這些東西告訴他。他如果真的想要知道工作內容，我們才告訴他真實的工作內容、真實的勤務執行時間跟狀況。我覺得這個是在第二階段才會做。所以我們就會以自身經歷告訴他，為什麼他當初會選擇專科學校？他選擇專科學校，其實對我們這些職業軍人來講，我覺得是不划算。因為他讀了兩年，他只有 10 個月的年資。如果他當初 18 歲就進來的話，他基本上已經有兩年的年資了。但他卻取得相同的學歷。其實就是要看你想要的東西是什麼。就像我，我選擇不要專科學校，我進來之後就自己去讀專科，在職進修去取得學歷，這也是一個方式。那就是看小朋友他想要的什麼樣的規劃、他的想法是什麼。我就會先去理解小朋友的想法，我再去給他可能相對應的一些管道。我覺得這樣子，對於他來說，可以讓他做出一個建議。我只會告訴他：「學姊給你一個建議，你可以去讀專科學校，或者是像學姊一樣，18 歲畢業之後直接加入進來，再利用假日的時間在職進修，去取得你想要的學歷。」那如果你只是想要短期的，或者是長期的規劃，我們會有相對應的方式，或者是以我們過來人的身分，真真實實地告訴他，你未來像我這樣的年紀、他這樣的年紀，會遇到什麼樣的問題，直接告訴他，把最現實的面告訴他。我覺得現在小朋友普遍會比較接受一點。我覺得是這樣子。其實說真的，有差的是北部的小孩跟南部的小孩，真的有差。

主持人：我不曉得。招募員是南部人還是北部人？但是我自己在宜蘭短暫教過書，其實我發現不要說南部了，宜蘭人跟台北人就完全不一樣了，其實才多了一座山而已，但是感覺就不一樣。他們的個性和想法，宜蘭人跟台北、新北人就完全不

一樣。那當然南部一定又更不一樣了。北港？

K1：對啊。因為南部的小孩，如果你不找個穩定的工作，你就是要回家務農，那你要選擇回家務農嗎？因為其實南部小孩就是這樣啊，他沒有得選，因為南部的就業機會相對真的比較低。我是嘉義的小孩，我住雲林。對。我就覺得，南部的小孩就是這樣子。你高中一畢業，基本上南部的媽媽都會覺得你 18 歲了，要不要再繼續讀就看你自己，反正你 18 歲已經成年，高中畢業了，你要嘛就是去找一份工作養活自己，拿家用回家。南部小孩基本上都是這樣。你就是自己選擇。所以他沒得選，他只能找一個穩定的工作。我覺得就是這樣子。所以北部的小孩不一樣，三、四十歲了，還帶媽媽去就業徵才。我想說都三、四十歲了，為什麼還要媽媽帶？我真的覺得就業徵才很常遇到那種，真的是三十幾歲的媽媽還陪在旁邊，說：「我今天陪我兒子來找工作。」三十幾歲，跟我差不多年紀的，為什麼還要媽媽陪？我覺得真的差很多。因為城市的，小孩，相對的，爸爸媽媽都會比較保護，這是確實的。而且他也不會覺得，因為就業機會多，但說真的，現在一般企業，五到十年是這個公司的基本壽命，除非說像台積電這種很大型的公司可能才會有更長的時間性。現在很多公司也都是這樣，時間到了，你要到屆退年齡的時候，他就找一個理由把你給炒了。炒了之後，他必須還去找一份工作，可是說真的，三、四十歲中年換工作很難啊。

主持人：真的很難。就是有這樣的經驗啊。我我剛剛說我短時間在，我之前都在學校當老師，其實也遇到跟你們一模一樣的問題，就是少子化。可是我們學校的少子化跟貴署遇到的，遇到的是，可是你們招募員不會被解聘啊，你們招募員還是有自己的，可是我們學校老師就是，「喔，對不起，少子化，老師我不用這麼多了，對不起我要看你。」那就變成是其實我自己也差不多四十歲左右，我也是轉換跑道，所以我能夠體會您剛剛說的，年紀大的時候再轉職很難，真的很難。我自己的經驗，就是也是丟了一堆履歷出去，說真的，沒有人要理你，你知道嗎？人家一看你是四十歲，就覺得你年紀這麼大了。雖然說現在是說不可以用年齡來區分，但是潛規則就是您說的嘛，三、四十歲你要再轉職，我說真的是蠻難的一件事情。還要被學校挑，你會覺得這個感覺真的很不好啊，非常不好，真的是非常不好。我花了那麼多錢，把自己培養成這樣，我在四十歲竟然會面臨我會失業的問題。我想我都覺得我當初應該要選擇軍職，不然我現在最少也是上校了吧。如果我努力一點，認真一點，少校、中校應該也有機會吧。我覺得因為最近做的這個研究，我去查了一下我們海巡署各官階的薪資，天啊，上校、中校已經接近七、八萬了。我覺得我自己，因為我在職場裡面待了很久，七、八萬已經算是個

接近總經理、副總經理的薪水了。可能我們海巡署它就是一個中校，他也將近七萬，已經跟一個助理教授的薪水差不到哪去。對，但是因為那是我們自己是過來人，我們自己已經走過去了，所以我們會去想這些問題。但是就像您說的這些年輕人，其實他沒有想到他二、三十、四十歲以後他的想法是什麼。反正我現在才18歲、我才20歲，我看的是現在。我不會想說以後我升軍官，我變成中校以後，我可能薪資已經接近八萬了，或者我可能士官長也是差不多五、六萬了。基本上，我目前接觸到的一些年輕人，因為我自己做研究，有時候會跟我以前的學生聊天，他們也會跟我分享，他們現在碰到的年輕人，其實跟我們海巡署現在遇到的問題幾乎是一樣，差別只是因為工作性質不同而已。但是所謂的那個耐操度，跟他們的未來生涯規劃，基本上就是停留在「我看到的是現在」。所以你說的，就是因為我覺得您剛剛有特別分享您的招募經驗，我覺得這蠻符合現在的想法，就是他們看的是這些。你不要跟我講什麼工作的性質，我如果想知道，你直接告訴我一個月多少錢？你直接告訴我，我有多少假？你直接告訴我，可以在哪裡工作？尤其是您又是南部出身的，所以南部的小朋友，他其實跟北部的小朋友想法完全不一樣。就像宜蘭跟台北，他想法是不一樣。所以我們以前自己在跑招生的時候，我跟宜蘭的小朋友講話，跟我跟台北的小朋友講話，我們用的招募方法就要不一樣。否則的話，因為台北的小朋友他們想的會比較多，他們可能看的也多，他們接觸的東西也多也快，那就變成是我們有時候如果只單純講一些很簡單的東西，其實他是聽不懂，他也不想聽。他反而會比較接受的是「我現在要什麼東西，你現在可以給我什麼？」我自己在宜蘭，宜蘭的小朋友，就像您說的，18歲，「對不起，你不考大學，那很簡單，你就去幫忙家裡種水果，或者是幫忙家裡務農，甚至是捕魚。我們家裡是捕魚的，或者我們家裡是經營農場的，你就來做農場。」其實跟你剛剛說的在嘉義、雲林、北港，幾乎是很像的，就是說對啊，你不繼續升學，那你就是回家裡幫忙照顧家裡的農地。那就像你說的，你不加入我們海巡署，那你未來要幹嘛？那很簡單，你就是去幫家裡種田。

K1：他就不會看你的資歷，他就先看你的年齡。真的，真的。對啊，你看老師你這樣子，就是你看你教書教了這麼多年，你看四十歲再轉職。對啊，我說我空有一身本領，我沒地方放啊。真的是這樣子。你...在海巡署，軍職的部分，就是軍官的部分，基本上會退。如果說以這樣的話，應該中校也應該差不多。我會選擇幫他提出來，那就是看你選擇。你要在太陽底下工作，一樣是太陽底下工作，那你選擇每個月領薪水，還是你要一次收成看天吃飯？是看他自己的選擇。我們就是提供一個選擇，一條路給你。你就是你自己選擇，我不強迫你。真的就是這樣。因為其實說真的，我就想我們中心沒有兵缺，你未來也是要去岸巡隊，所以我沒

有必要用騙的，或者用什麼花言巧語讓你進來。我就是告訴你一個選擇，我們有這樣子的選擇可以讓你選。那他會有很多小朋友都會問我們說：「你為什麼當初會選擇進海巡？會不會後悔？」我就把我們自身經歷告訴他，那就讓他自己去選擇。我們就是這樣。

主持人：OK，那我這邊，因為剛剛我們在講招募方法，那我在想說兩位招募員，你們在招募的管道，除了就是實際上，例如說我實際進校園、我實際擺攤，除了這種傳統的宣傳管道之外，我們會用一些比較新的東西嗎？例如說我們會用新媒體，我用社群軟體、YouTube，或者是我用其他的一些方式，能夠讓我們海巡的招募訊息讓更多人知道。兩位有沒有使用，例如說...

K1：我是用 Facebook 跟 IG。我會用 Facebook 跟 IG，然後去做文宣，去廣發一些地方的社團。現在很多地方的社團、團購網，或者是「在地生活」之類的社團，會去廣泛地發這些文宣。那把我們的聯絡資訊放出去之後，久而久之它就會回饋回來。因為如果你第一次發，現在詐騙集團太多了，他們會覺得是詐騙，可是你第二次、第三次，管理員一直讓他進來，表示他或許是真的。久而久之，經營之後，它就會回饋到我們身上，就是它會主動加入我們的聯絡訊息，去詢問相關的工作內容。這些就可以針對偏鄉沒有那麼發達的小朋友，他們還是會發 Facebook 或是 IG，那他們在利用 IG 或這些東西，我們就會在上面可能相對的文去分享這些我們的工作內容、薪水、休假方式。那還有，我都會附一些我們招募的一些現場照片。久而久之，其實這個東西，招募就跟業務一樣，它就是要久久經營，它才會有回饋到你。所以基本上，因為 T2 目前還沒有用 IG 跟臉書。但基本上都是由我這邊協助。中心這邊，他也會廣發一些廣告，然後會放出我們的聯絡方式，久而久之他們都會主動去聯絡我們。我們會是用這樣的方式。但我們現在目前還沒有經營 YouTube 這種。因為其實像 YouTube 你也知道，最近最紅的就是那個海軍的許員。其實我覺得這個就是你把自己的生活方式曝光在陽光底下，你這些都完全不能有任何的負面影響。所以我們還是以 IG 跟臉書，還有一些這些東西會去做文宣。我們不會拍相關的影片，但影片的部分還是以中心或海巡署發的，或是海洋委員會他們製作的影片為主。我覺得他們的影片做的，其實我真的很想要建議，可以拍一點實際的，就是像岸巡隊。這個意見真的，其他分署他們也有講一模一樣的。他們就說，這影片是給我們軍職看，可是你都是拍一些警職的。你說海上特勤，問題是我們一進來，不是去特勤啊，我們也不是在船上，我們也沒有荷槍實彈啊。可是你海巡署的廣告，卻都是放一些警職的東西，那對我們招募員好像一點用都沒有。我們沒辦法使用，我們真的沒辦法使用。所以我就很建議，

如果說可以的話，可不可以就是...真的。因為我覺得這是最實際的，就是要一定要去拍一些就是岸巡隊的。我覺得就是讓人知道，除了警職以外，除了特勤隊以外，其實每天在執行海巡署所有基層的工作，都是由岸巡隊的所有同仁去做，包含外離島的。我覺得可以拍一支北、中、南、東所有分署的綜合版，就是可能馬祖、金門、澎湖他們一些特色的勤務，或是特別的勤務，拍成一支影片。包含台灣本島的各個，像是小琉球的等等之類的。我覺得這些影片如果綜合起來，才會是海巡署針對岸巡隊的招募廣告、工作內容的廣告。我覺得真的是這樣。你一定要把不能就只能一直呈現最美好的，就是岸巡隊每天做救生救難、查緝走私，這些都是日常的工作。真的，因為我們在岸巡隊待那麼久了，真的就是這樣，可是從來沒有一支會拍這樣子的影片出來。就是他的招募廣告，永遠真的永遠都是海上、然後什麼像金門驅離大陸漁船、登艦，永遠都是這些歷年不變的。

主持人：他們現在做的就是像是警察的。幫我們說，就是這些建議，你們有什麼建議，就一定要講出來，我們才有辦法...對。但是其實這根本不是我們的。對，我覺得本部應該要跟貴中心去借鏡一下，我們拍影片的時候要怎麼樣去吸引小朋友他們的目光，尤其是我們軍職人員。因為我自己也有看過海巡的影片，其實我在做這個計畫之前，我不是非常了解海巡在幹嘛。所以我一直以為海巡就是在船上那一些，或者是我在港邊，看到穿橘色衣服的那個，我本來就看過，因為我們常常去觀光漁港都會看到穿橘色衣服。嗯。除了這個之外，我對於海巡署的印象就是在船上執行的那一些人。可是我完全不知道那一群人，他其實是警職，他不是軍職。我們軍職跟警職其實是區分得很清楚的，在船上的是警職，在岸邊的基本上是軍職。可是後來我最近也有看到海巡署的廣告，就發現怎麼大多數都在講船上的東西？然後可能然後特勤，就穿得很帥氣，手上拿著槍，穿的就是特勤服。可是我，我自己去查我們特勤隊，絕大多數還是以警職為主，我沒看過...我看比例好像是八比二還是七比二，警職居多，是不是？對啊。不可能。因為沒有，對，因為我們特勤隊是三棲的，他不是只有一般兩棲的而已，他是三棲的，因為他要針對海上反恐，然後可能反什麼接船難，他都要去做這些相對應的任務。老師現在講的八比二，那個應該是講的，是說特勤隊，他是歸在偵防分署底下去做那個管轄，所以說你得到的數據可能會變成是說警職八成，然後軍職是二成。對，他們是給偵防分署管轄。對，所以說數據可能還是要從特勤隊那邊去抓，會比較了解。因為我自己在網路上查的，就看到怎麼會都是警職居多，那這樣子我們拍那個影片，我們軍職的招募員卻不能拿來用，那我覺得這是署本部的影片，照理講署本部的影片，他應該是要能夠針對不同的管道都要能夠適用才對。可是我看到大多數都是在講特勤隊、艦隊，或者是在海上查緝走私類似這樣，可是我覺得這

些任務很大一部分都是警職在做的，反而我們軍職真正第一線的岸巡隊卻沒有太多的著墨，那我覺得是很可惜的。就是說影片有，但是花了資源下去，但是卻沒有打到我們軍職。因為其實我們現在最困難的是軍職人員在招募的時候，其實遇到一個非常大的困難，尤其是少子化。因為我不確定警職有沒有遇到，但我相信應該也是一樣，大環境都是這樣，所以我相信警職應該也會遇到一模一樣的問題。但是我們現在軍職其實遇到的問題更大，就是國防部不會跟我們搶警職，可是問題是國防部會跟我們搶軍職。那就變成是說以前人力市場的這個水缸夠大的時候，基本上國防部招完之後，我們海巡還有可以的。可是現在水缸的水變得非常的少，我們又要跟國防部去做競爭，那就變成是國防部可能第一批招完之後，我們可能在以前還有水，現在搞不好只剩下水滴了，可能沒有水了。所以這才是我們海巡署應該要做的，就是我們怎麼樣去跟國防部做最大的區分。因為其實我們在訪談的過程中，很大的一部分就是我們海巡署這邊在招募的時候，其實很大的一個程度是必須依附在國防部的國軍人才招募中心底下。我不知道你們有沒有遇到一模一樣的問題？我跟各分署聊過之後，其實很多都是依附在國軍人才招募中心底下，那就遇到一個狀況，就是那我是國軍人才中心，我當然優先給國防部嘛。就是我進到學校去，誰先講一定是國防部的這些軍人陸海空軍先講，講完之後，剩下的才是我們，才輪到我們海巡署。我相信兩位招募員在招募的時候應該也會遇到一模一樣，尤其是進學校。因為這個活動是國防部跟學校接洽的嘛，那他鐵定是一定是讓國防部的三軍的招募員先講，講完之後才輪到我們海巡署。因為我自己我在學校的時候，我也曾經聽過，就是國防部進來學校絕大多數，我自己的經驗就是絕大多數都是國軍先講，講完之後才輪到海巡署。但是兩位招募員應該很清楚，小朋友的注意力基本上不會超過十分鐘。所以基本上，國軍講完之後，他後面我們海巡署在講，我自己長時間的經驗，看到海巡署在講的時候，其實後面的小朋友已經沒有人在聽了，根本不知道你在幹嘛。所以我覺得這樣招募的方式就會變成我們海巡署會變得非常的弱勢。再來，就是我們去新訓挑兵，好了，我們講就是義務役兵。我相信兩位應該也有經驗去，可是永遠他們，我聽得分署很多人講，絕大多數都是國防部已經挑完我們才是在國防部後面我們才進去。基本上會留下來的那一批人，他們不想從軍的意願是非常堅強的，因為有稍微有一點鬆動的，基本上國防部已經都先全部拉走了。那剩下的那一批就是基本上他們是很堅定的，就是我我我沒有要從軍的。可是這個時候才輪到我們海巡署，所以我們進去之後，其實我們在挑義務役這些所謂的義務役士兵的時候，基本上我們的成效是非常差的。我不知道你們是不是也是這樣，也會遇到這種狀況？還會遇到，所以我們海巡署每次都是在最後最後最後，國防部都已經全部弄完之後我們才去，這個是個

常態，是不是？不但不歡迎，還抵制？他不讓我們進去？那種從軍的意願不高的才會放給我們？反而基本上十個可能沒有一個會想從軍的。

K1：我們沒辦法用。我們在校園宣導的時候要放給小朋友看，都沒有辦法。所以去年、今年中心就拍了一部教育訓練中心的訓練影片，就針對於在這裡所有的人的一些影片，我們都會放上這樣子的影片去做招募宣導，要讓人家知道，海巡署為什麼要有這些教育訓練中心的存在，那我們做的是什麼樣的工作。我覺得這就是最主要讓人家知道。可是這一支影片的反饋非常的好，很多小朋友看了這個影片之後，他會選擇加入海巡，因為他知道他在海巡，有點像警察的感覺，但是又有點像人家說的沙洲板南那種感覺。因為小朋友他們還是會有一些挑戰性的動作，就是想法還是什麼的，就是會讓人家覺得好像會有這樣子的訓練成分存在，他們就會對於海巡署會比較有興趣。所以，其實我覺得中心拍這個影片蠻成功的。沒有，那個是偵防分署，但是特勤隊的部分還是軍職比較多。特勤隊裡面本身的人員是軍職的比較多。但是這個因為特勤隊他有相對的一些條件，相對比較嚴格，可能一進來就是不可能。而且你一定要進來岸巡隊，你一定要先進來岸巡隊之後，在他們有開缺的情況下，而且你要符合他們的甄選條件都合格了，你才有辦法加入特勤隊。你不是進來就想進特勤隊，對不起你不符合資格。其實我在 206 新訓中心，我從來就沒有簽過人。真的是這樣，所以真的是這樣。真的，因為其實說真的，就像剛剛老師說的，他們其實在招募中開始的時候，已經是前兩個禮拜的事情了，那我們接到可以進去的單位已經是第二個禮拜的最後一天，最後一關了。我們這些中央單位是最後才去的。所以有很多，其實我們會接觸到很多就是當完兵再進來的人，他們會覺得說他們當初當兵的時候有看到海巡，可是他們已經簽完了，他們海巡署，他們才知道原來還有海巡署可以簽。對啊。是。我們算是中央單位。中央單位就還有什麼，像國安局、憲兵隊的，還有一些什麼，航空的，就是一些非完全是司令部底下的這些軍團，這些都是排除在這些之外。就是全陸軍的軍種單位結束了之後，才會是我們中央單位。那中央單位的宣導就是集中在一天，可能會在一兩個小時內。我們一個人一個軍種給我們五分鐘的時間，讓我們去做一個宣導。那這個宣導做完之後，就是那一天，如果有簽就有簽，沒有簽就沒有了。所以我在新竹的 206 旅是從來就沒有簽過。因為基本上，第一是不符合資格的一定是刷到最後了，然後就像您說的，有一點動搖的，基本上都已經被他們簽走了。因為我之前在我早期的時候，我說過我有當過招募員，在我可能階級比較低的時候，可能是上兵到下士左右，我就有當過招募員。但那時候沒有所謂的國軍人才招募中心，那個時候沒有。所以就是各軍種，你們只要有辦法進到學校去宣導，你就可以過去。所以我以前回去我的母校的時候，其實我說真的，

我那時候完全不缺績效，我真的是一進去出來，我那個報名表就是一大疊。因為我們的制服比較像警察。所以對，然後又是國軍，然後又因為我們是學校的校友，所以很多老師都認識我們，在因為老師認識我們，小朋友就多了一份信任感。那後來在後期的時候有國軍人才招募中心，因為他們發現海巡署真的太會招募了。因為說真的，現在所有學校的教官，基本上都是國防部的。基本上都是。那國防部他們其實除了有教官在報名簡章上會有一個教官點以外，他們只要我們招募員有那個學校的那個教官點，他們會有相對的獎勵。再來，就是他們可能國防部可能說，如果說他們有人向他，國防部的人進去招募，可能有績效，他們可能會有另外的獎勵等等之類的。所以很多學校是抵制我們，海巡署進他們學校宣導還會抵制。對，他們會不讓我們進去。除非說你要配合他們國軍人才招募中心。但國軍人才招募中心就是他們會把想說可能他們比較會有績效比較高的學校，他們一定會有重點抓住。這些重點抓住的學校，基本上不會讓我們海巡署經營到。對。因為他們會分嘛，比方說像這間學校可能像說好啦，你如果說清華、北大的，還是就是台、清、交的學校，學校的風氣比較好，學生的資質比較好的。基本上它看的畫面很好，就是覺得說喔，這間學校給你，然後說可是重點是這間學校的從軍率就是不高，他會讓我們。所以我們海巡署有很多的招募員，都是讓自己就是想辦法找關係，把關係打到學校裡面，不要經過教官，去經營老師、主任。對，然後去略過教官室的部分才能進入到校園。所以其實說真的，現在很多招募員很辛苦的地方是，我們有我們，我說真的，講難聽一點，我們要花很多自己的錢去打通這些關係，我們才有辦法會得到相對應的，就是學校可以讓我們去經營。所以我覺得招募員其實我覺得真的招募員蠻花錢的。因為你去拜訪人家，也不可能帶兩串香蕉去，一定要帶東西去啊。對，一定要帶東西。但說這個，像好了，我們今年旅費連雜費都沒有。對，連雜費都沒有，我們只有交通費而已。所以我們基本上就已經很低了，我們出去還要吃自己，然後北部的，不要說北部，就是其實它就是這樣，在跑的時候會有相對的停車費的問題啊，或者是可能某一些會需要什麼東西，我們基本上都會自己支出。對啊，所以其實招募員非常非常的花錢。所以為什麼剛剛老師說，為什麼沒有其他人會願意出來？因為第一，岸巡隊的錢比較多，實打實的就是那些薪水，他不用把這些錢付出在其他的工作，他的他本身的工作上面。對，那來這邊第一，就是因為我們招募員有獎點的問題，就是獎點很多嘛，你一個就一點。如果說你想要衝自己的獎點的部分，其實招募是一件非常好的一個管道。那就是等於說你要取捨什麼樣的東西。因為招募其實說真的經費非常的低，但是你要打通這些東西，你又需要錢，所以怎麼樣很多招募就是自掏腰包去。你想要經營這個點，像我就是像我自己本身去，就帶著飲料、帶著

吃的，或者是一些禮物，過去拜訪人家去長期經營，他才願意讓我們去駐點。真的，我覺得真的就是這樣子。所以這是，這是真的是很現實的。而且我跟你講，就是這跟是禮貌的問題啊。對啊。你想要經營這間學校，你不想透過像我們這種沒有配站的，沒有在招募站裡面的人，你必須你要打通自己的路，你必須就得自己走，你要想盡辦法找一切的關係去打通你想要去駐點的地方。我覺得真的是這樣。

主持人：所以因為這樣聽起來，其實這樣聽起來，就是我們好像各分署，包含我們教測中心一樣，都是招募員自己在單打獨鬥，好像沒有像這樣子，一個招募中心把所有的所有招募的能量全部串在一起，然後透過最上面的這一層，然後去做下面的統籌。那這樣，就是我們各分署就有點類似，就是各自為政，各分署就做自己各分署的事，我們教測就是做我們教測的，北部、中部、南部是自己做自己的事，然後我們每個招募員彼此之間可能不見得有橫向的聯繫，變成是每個招募員要透過自己的辦法去經營自己的學校，但是沒有感覺好像沒有整個串起來。

K1：沒有啦。我們就是各做各的事情，而且我覺得還是會就是現在情況比較好，因為現在有輔導人跟推薦人的部分，以前沒有的時候，真的是廝殺的很嚴重。

主持人：你搶我的，我搶你的這樣。

K1：對啊。而且是自己海巡署搶海巡署的，你不是去搶其他國軍的。是因為現在的這個就是改制了，所以我覺得現在廝殺就沒有這麼明顯。對，那因為我們教測，其實就會跟各分署去做搭配。像我就會跟中部分署的、跟北部分署的去做搭配，去擺攤然後去做活動這些的。對，那如果說有績效的部分，那就是可能是你，他你這個給你，這個給我，這個給你，這個給我，我們就是會去平均去分。因為中心沒有必要樹立敵人，中心就是對各分署。我們對各分署都是有利的情況下，我們站的角度是這樣，所以我不會跟各分署去搶考生或是什麼，反正有，我們就一起分攤，那沒有，那就各自就是就是這樣。所以就是要把規則講好。

主持人：對啊。因為這樣聽起來就是我們跟國軍有很大的劣勢，就是國軍他們有一個中央單位在做統籌招募這塊，但是我們海巡署目前好像還沒有做到這塊，而且必須依附在國軍底下。那尤其是以前人多的時候，還沒有什麼，還沒有看不出什麼問題，可是現在人越來越少，而且就我目前看到的數據，人只會更少，不會再回來了。因為我自己看到今年的每年新生兒還有十九萬，可是大概再過個五年到十年，每年平均掉大概八千到一萬人。也就是說，大概在十年後，可能一年只剩下十五萬的新生兒。也就是說，我們能夠招募的就是這十五萬人。而這十五萬

人裡面，可能國防部已經先把三分之二吃走了，那剩下的那三分之一可能絕大多數是不願意從軍的。所以我覺得說我們這樣聽起來，我們海巡署的署本部這邊，應該要開始想一下，就是我們有沒有自己的招募管道？我們自己中央是不是能夠自己推出一個，例如說我我自己的想法也跟兩位朋友分享看看啦，我是覺得說我們海巡署是不是應該要至少有一個駐點，至少在北部。因為雙北地區，因為我昨天其實跟金馬澎在聊的時候，他們是說光一個雙北地區，就有將近五個分署的人會聚集在雙北地區在進行招募。那我覺得那我們總共也才八個分署加一個教測，可是我們雙北地區就至少有五個分署了。那為什麼我們雙北地區，不管是台北市也好或新北市也好，我們是不是能夠在哪個人潮密集的地方，像國軍招募中心一樣，我們至少設一個我們海巡署自己專屬的一個駐點？這樣子會不會對你們招募會比較有向心力？或者我們至少有個地方可以去，問民眾，他們知道說我想要問海巡的東西。因為現在不見得每個人都有海巡招募員的聯絡方式。那我我又不會說我真的打到署本部去問，我也不可能打到分署去問。那像我如果想要了解海巡署的服役相關事件，我好像也只能跑到國軍人才中心去問。可是問題是，如果我一去國軍人才中心，搞不好又被洗腦說你其實來陸軍可能還比較好，或者是你海軍可能還比較好。那我在想的說，為什麼我們海巡署沒有辦法自己設一個類似像我們自己的人才招募中心？頂多就是我們北部五個分署的招募員區輪值去那邊駐點也好啊。想說怎麼，你們會有想過這樣的問題嗎？

K1：沒有耶。我沒有想過耶。因為其實北部地區其實地區蠻大的啊，宜蘭、基隆、新北、台北，然後新竹、桃園。對，新竹以北，然後對到基隆都是分署的轄區。如果說你只單純在新北駐點，那其他地方地區的人是不是可能就是要到那個地方才會有相對應可以...因為其實我覺得人力也有差吧？因為招募員其實跑的區域很大。那一個分署的招募員，大概可能八、九個。分列基隆、宜蘭、新北、台北，然後桃園、新竹。然後一個地區又那麼大，又不可能只有一個招募員去做。所以其實最主要是第一是招募員的人力，其實也不夠，他也沒有辦法去做定點的去輪值。然後再來就是我們會有一些部分招募員去配站，的原因其實最主要的原因就是，因為他們想要知道國防部這邊學校的資源。對，我覺得其實是這樣。其實就是最主要就是人力不夠的問題。因為其實說真的，你看招募這樣子，錢那麼少，相對能接受的人其實就很低。

主持人：找到？是不是有類似像旗艦店的概念？海洋驛站？就是我至少知道，例如說我我我我現在想要了解海巡署，可是我不知道我要去哪裡，可是如果說我們有一個很清楚的是，「你想要了解海巡署，你就可以來，例如說你剛剛說的，我們

有海洋駐點，你就來我們海洋駐點問就好啦。」可是目前就我目前看到的，我好像沒有特別看到有這一方面的資訊。哪怕我在海巡署的官方網站、各分署的官方網站，我也沒有看到有這一類相關的資訊。也就是說，我想要來海巡服役，可是我卻我我我不知道我要去哪裡。那我只能往國軍去，那問題是往國軍去，就會遇到我剛剛講的那個狀況，就是我們海巡的品牌打不出去。然後我們又沒有一個類似像旗艦店的概念，有一個駐點在那裡，大家就很清楚地知道有這個東西在。那我們我們自己我們的招募員，其實我們也可以有一個地方可以去做。我們可以，例如說我們有一個地方可以就是駐點在那裡，不管看哪個分署招募員看怎麼樣去輪班排班，那是後續的東西。

K1：旗艦店其實我們在全台灣的全台灣有 12 個海洋驛站。對，我們全台灣有 12 個海洋驛站，那如果說把這 12 個海洋驛站全部利用起來，我覺得或許也會可以是，就是讓各分署的招募員可能在每天或者是在不定時的時候去那邊駐點，然後把這個廣告打出去，那廣告打出去之後，如果說各地區的人有想要了解海巡的話，可以到我們的...我們就是因為我們沒有，我就是我們，就是我不看地區，我就是像我南部地區我也經營，中部地區我也經營，然後北部地區我也經營，那我就是跟各分署去搭配。

主持人：謝謝招募員，今天的訪談到此結束。

## 十、署本部招募訪談

Y1：以為做一個研究就能找出問題、甚至找到對策，然後馬上把成效拉起來，其實沒那麼容易。最近有個人拿著國防部的預算書在分析，說我們比今年少了六、七千人，相當於兩個聯兵旅；又拿去和 113 年相比，還少了多少。反正他們很會做這種研究。一公布出來，其實對我們很傷，而且還下了一個標語，好像只要「調薪」就能解決大問題。

主持人：不容易啊，我懂。你看最近國防部不是……我覺得應該這樣說。我跟第一線招募員聊下來，加薪到底有沒有效果？基本上都有，但我統整的結論是「短期有效」。今年加薪、今年有感；等到明後年新進的人，本來就拿這個薪水，感受就沒那麼強。

Y1：沒錯。以「加薪」這種誘因來說，我們招募期程很長，一年有八個梯次。你宣布要加薪的時候，有的梯次早就報名截止，有的才剛開始；而且以前幾乎都集中在上半年。

主持人：對，有八個梯次。上半年學生還沒畢業。

Y1：對；畢業的已經進入社會了。現在不繼續念大學的人其實相對少。

主持人：是，少很多。我前幾年在大學端也看到另一個現象：除了國軍要人，學校老師在畢業季（五、六月）也蜂擁進高中職招生活動，大家都在「搶」。

Y1：少子化嘛。這個因素我們已經明顯感受到。看最近兩年的出生數，推到 18 年後剛好是大學入學，那時候容量大到幾乎人人都讀得到國立。

主持人：基本上是。

Y1：再過個十八年，情況又不同了；私立或某些院校可能都撐不住。總之現在幾乎每個人都有大學可讀，所以我們會更難找到人。

主持人：對。以少子化趨勢看，今年預估可能只剩十一萬新生兒。去年是龍年，卻第一次出現龍年出生數沒有比前幾個生肖多，甚至比虎年還少，這其實滿可怕的。

Y1：可以參考勞動部、內政部、主計總處的統計：社會新鮮人的第一份工作、待遇、投入的產業別，裡面都有「國防事務」相關選項，這代表國防部加上海巡的年度人力需求幾乎固定；但分母——進入人力市場的「水池」——越來越小，我們要的人還是那麼多。

主持人：量沒變少。

Y1：對，是「量」沒變，而不是比例。結果就是能選的人比例越來越低，倒推回來，想要招到我們要的人就更不容易。

主持人：很難。第一個少子化；第二個國軍也在搶。以前人多，國軍吃完我們還有。

Y1：最早確實如此。

主持人：對。以我年輕時觀察，國防部先來、海巡再來，基本上還有人。但近年第二個變化是：國軍自己也不夠用了。

Y1：而且我們和國防部的關係，早期比較像合作，後來是競合，現在某些面向確實變成競爭。其實也不意外：早期餅夠大，國防部行有餘力，也願意讓「友軍」分一杯羹，大家都還夠用。自從 100 年推募兵後，走到現在，海巡的招募制度是「自招統考」——各單位各自招，考試與報名機制則統一由國防部辦理：資格審查、自力測驗等全包。照理說應該經費分攤，但實務上國防部一手包辦。考上後的新兵要受「入伍訓」，依《軍事教育條例》，我們也沒法自己辦，所以人是我們招，訓練仍走國防部體系。

主持人：了解。

Y1：早期社會青年畢業人數多，相對好招。一路走到現在，連國防部自己都開始不敷使用。一般談招募成效就是「招到多少人」。但數字會落入統計的吊詭：分子分母怎麼設很關鍵。海巡是依人力需求倒算缺口，缺多少就招多少，等於把目標設成「補滿」。這讓招募壓力非常大，因為我們追求的是「達成率 100%」。國防部有時會採取策略性做法，還要顧軍校（受《大學法》規範）與專科體系的招生；現在台灣專科學校越來越少，能留住一所很不容易。對我們來說，士兵條件是高中畢業，服役期間也能利用空大或在職進修取得學歷，這對當事人是好事。

主持人：沒辦法。是。

其他發言者：那……

主持人：嗯。

Y1：回到招募大環境：第一，少子化；第二，與國防部的良性競爭——各憑本事吸引社會青年。再加上近兩個世代價值觀轉變：非得扛家庭經濟的人會以薪資導向；家裡口袋夠的人，可能只是暫時找不到合適工作，進來試一陣子就走。依法士兵最短承諾四年、士官三年、軍官五年，但也常見提前解約賠款離開；有人回家接家業，樣態很多。有研究指出，部分年輕人不在乎薪水多高，只要能買得起3C、也有時間使用就好。便利商店工作工時長、責任小、下班時間掌握高；以前待遇甚至贏過我們士兵。這兩年調薪後，士兵月薪已達四萬多，不會輸，甚至開始超過；但便利商店吹冷氣、責任輕，下班自由。反觀軍職本質是「役」，也就是「拘束」：規範多、二十四小時待命。海巡多數一線單位是輪班、勤（4）休（8）的勤休制度，八小時又常被分成兩段，和一般「八上十六下」不同，這對偏好上下班制的年輕人吸引力較低。

主持人：了解。

Y1：國防部部分單位推「外散宿」，更貼近一般上下班；但海巡的勤務特性（雷達監看、紅外線偵搜、安檢登檢等）很難一口氣「扎扎實實」連上八小時，也不可能整天在外巡邏，必須穿插強度與內外勤，兼顧人性與安全。這是我們與國防部在競爭上比較吃虧的一點。

主持人：是。

Y1：近年還有兵役制度轉型與各縣市守備旅成軍壓力，國防部需求更大，競爭更激烈。外界對海巡的觀感也很重要，主委一直強調行銷策略要讓社會了解我們在

做什麼、看到正面績效——海上、岸上各類任務——這需要潛移默化，不是靠一兩件大事就能逆轉。

主持人：同意。

Y1：我做招募十年，體會是：很難靠「一拳見效」的單一策略。加薪仍需觀察，也要時間發酵。再者，士兵一年招八梯，報名節點對應的受眾不同：上半年在學、離校未久的人少，目標值就不能訂太高；下半年（第三到第六梯）學校剛離校，母群多，目標就可以拉到每梯百人以上。整體目標設定都有依趨勢調整的章法。

主持人：第三梯以後就在下半年。六、七、八梯通常落在暑假（六到八月）。

Y1：對。公開資訊也看得到：第三梯開始各軍種報名都高，因為我們都知道什麼時候人最多。學生剛畢業時給他資訊，行動力比較強；出社會一陣子再看，效果就不一定。同儕也會互拉，有群體效應。所以近年招募策略、目標值，都依人力市場走勢調整，避免訂得不切實際。第三梯報名在四到五月，剛好銜接高中、大學六月離校，是很關鍵的梯次。

主持人：對。

Y1：大概就是這樣的邏輯。

主持人：我們的訪綱也都照這路徑在問。昨天你提的也已經涵蓋不少。

Y1：你們文獻探討那塊，有沒有整理相關論文？期刊少，多是碩博論文吧。

主持人：相對少，博士論文更少，多半是碩專班。研究海巡的，大都本身和海巡有關。

Y1：而且時間一久，法制與編制都會變。像招募員編制，以前是任務編組，現在有正式編制，但人不多；而「人多就一定成效好」也沒有必然相關。國軍編制龐大，還有北中南招募中心，各軍種層層壓力往下，臨時拉人協助招募很常見。我在和國防部對比時常看兩件事：一是「每位招募員責任額」—用招募員數去除目標量；二是「每人招募成本」—不含上電視那種大預算，包含行銷小物、差旅等，算 CP 值。對我們來說，先讓社會知道有海巡、留下聯絡點，願意打電話或點連結，就是把門打開。

主持人：嗯。

Y1：另外，我們同時有人事多軌：軍職、警職、文職。軍職的好處是彈性較大，不受「預算員額」上限限制，補人速度與門檻也相對低、週期較短；警職與文職要經國考，時間門檻高、訓練期長。士兵現在成功嶺入伍訓八週，結訓就是軍人；

到我們再做職前與專業訓練。專業軍官訓練約四十週；相較「海巡特考」「警察特考」得一年多、還要歷經學科、體測等關卡。

主持人：是啊，不一定考得上，壓力也大。

Y1：對，門檻高。軍職不是素質差，而是體系不同、彈性較大。也因此我們開了很多管道：一是社會青年直接報名；二是新訓中心招募（義務役轉服）；三是退伍再進。尤其新訓中心成效近年特別好：一年義務役薪資低，但簽下去多做三年，月薪四、五萬，對尚未定向的 18 歲是務實選項，家長也較能接受。我們常會同時和家長溝通，家庭支持度高，留任也比較穩。

主持人：先從招募談起吧。

Y1：好。

主持人：我們各分署與中心訪綱一致，接下來談「招募對象」。

Y1：我先講結論：我們希望招到「認同海巡、願意加入海巡」的人。認同是前提，動機對了，後續培訓與留任都比較穩。當然，也有家長強逼、跟風而來者，服役意志就不堅定。

主持人：是。

Y1：就規格而言，志願士兵門檻是「高中畢業」；專科、大學、甚至碩博都能當士兵。學歷高，後續學習法規與專業相對輕鬆。海巡是司法警察機關，要讀很多法。18 歲高中畢業對法規陌生、社會歷練少、輪班作息難適應，會辛苦一些，但不是不能—只是要有心理準備。

主持人：這樣說比較恰當。

Y1：有沒有共同特質？我會說兩個：一是「認同海巡」；二是基本的是非判斷與紀律觀念，畢竟是司法警察類的特殊公務。專長面向很廣，進來不只有執勤一條路。以無人機為例，這幾年是重點，操作需要手眼協調與空間感，我們評估下士、中士年齡層（含專科畢業即士官）很合適；若要上艦服勤，還涉及證照與海事法規責任。不同勤務對特質的需求不同。

主持人：了解。

Y1：條件放寬也是趨勢。近年體格標準逐步調整，例如色弱不等於色盲，比例在一般人口不低，若全排除，水池會更小。現在是「有條件開放，再在分發時避開不適職務」（如需辨色的雷達螢幕或電機線路）。但精神相關病史仍嚴格把關，因為軍中屬武裝團體，安全風險不能承受。原則也與一般國家考試一致，憲法保障

工作權，但安全與適任性要兼顧。

主持人：明白。

Y1：招募管道我再整理一次：一、社會青年直接報名；二、新訓中心轉服；三、退伍再進。

主持人：現場招募時，怎麼判斷誰比較適合？

Y1：老實說，很難有標準答案。消極條件（體檢、前科等）必須把關；積極面，招募員會從互動觀察言行、邏輯、價值觀是否偏激等做初步判斷；若母群充足，當然能挑更匹配的，但現況往往「能合規、願意來」就很珍貴。

主持人：的確。

Y1：類似學校招生：要挑誰最適合其實不容易。對我們而言，認同與動機最重要，其次是專長（例如英語、原住民或新住民第二代的母語等）。我們在查緝走私、對外聯繫上，東南亞語言很缺，這些族群加入是加分。

主持人：可以，我也知道現在重點會放在新住民與原住民。

Y1：我也好奇你們在東部分署的訪談，有沒有觀察到：花東地區國軍招募以海、空軍較吃香，陸軍略弱；我們海巡和陸軍差不多。北中南東與金馬澎各地情況不同，南部較傾向軍警；北部不是不願當，而是工作機會太多、資源集中。離島在地化比例：金門、澎湖很高；馬祖較低（人口與資源少）。東沙、南沙沒有戶籍居民，補給與交通條件辛苦，輪調與人力運用都要考量返家可近性與勤務公平，同時避免長期在地化造成執法風險（過度熟悉易生弊端）。

主持人：他們說去南沙真的很久，很辛苦。

Y1：我二十年前去南沙，來回就七天，而且冬季過巴士海峽海象差，更艱難。這些都是人員運用與招募要面對的現實條件。

主持人：第二題想請教招募方法與管道。除了學校、社區、里長、就業博覽會等「地面站」，各分署在經營「空站」（網路）如何？訪談下來少部分有，多半用個人帳號（臉書、IG），也有用分署帳號。署本部有沒有更一致的宣傳作法？

Y1：可以說明。我們是三級機關：本部掌策略、政策與預算指引，各分署在末端執行，目標是「招到人」。每位招募員各憑本事：有人深耕學校與教官／處室，有人口碑做起來家長也放心。以前我們打過一個 slogan：「把你的未來安心交給海巡」，重點就是強調我們管理較人性化、帶部隊要有同理，不是二十年前那一套。管道要看 CP 值。我們每月統計外出設攤的地點：醫院、監理所、運動中心、園遊會

等，能見度有提升，但「直接轉化」未必高，主要是維持聲量。反之，深耕特定學校有時一梯就能補到責任額。除此之外，還有一個高效管道：同仁的親友推薦。前幾年統計，大概有三到四成是來自同仁或其親友介紹。

主持人：嗯，是。

Y1：加薪那一波確實在發酵，但效果需要時間觀察。未來是否還會有調整，目前仍有變數。總之，整體趨勢是正向發展。除了各種招募管道與宣傳，我剛剛也提到「方法」——也就是管道、作法與你們怎麼界定成效。

主持人：管道基本上是指你們用哪些方式：就業博覽會、社區與里民活動、校園宣講等。

Y1：這些都做過。過去也上過廣告：例如公車廣告、高鐵車廂與月刊、月台燈箱、捷運大型看板。不過價格不低。以高雄左營高鐵月台一座燈箱為例，每月約十五萬元，而且只有搭高鐵、剛好在那一側下車的人會看到。捷運站內熱門點位（百貨檔期搶的區塊）可能要一百萬元。至於拍攝形象廣告（CF），十年前國防部一支片就要至少一百萬，還不含上架與播出成本。我們預算有限，多半由同仁自製。最近我們拍了一支原住民同仁的故事：他現在是南沙指揮官（上校），未來也可能更上一層樓。我們希望他回到部落分享在海巡的發展。七、八月是各部落豐年祭，我們會把握時機回到在地宣傳。另外也會讓表現不錯、對海巡滿意的學長回到「重點學校」分享經驗——重點學校指的是歷年來進入海巡人數比例較高的學校。他們說真心話，比包裝過的話術更有說服力。小禮品、快閃、軍種常見的樂隊／儀隊、登艦參訪、開放基地等，我們也都嘗試。但還是要看「CP 值」——參觀人流與聲量，不等於報名轉化。

其他發言者：嗯。

Y1：是這樣。至於媒體選擇……

主持人：主任，那在這些管道裡，您覺得哪幾個 CP 值最高？也就是目前的主力。

Y1：以去年與今年來看，「同仁親友推薦」的口碑管道最有感。也就是同仁自己的親朋好友介紹。其次是「進學校」——偶爾會有特定學校帶來一批表現很好的考生。但必須說，海巡要進學校並不容易。

主持人：尤其北部更難。北招（北部招募中心）把關很嚴，常常要先過他們那一關。東部相對好一些，南部較彈性。

Y1：國防部的招募體系是北、中、南各有招募中心，各地要求不同。北部進校必

須經過他們同意。我曾直接與國防部溝通，希望不要由招募中心卡關，讓我們能以海巡專長切入：救生、防溺、反毒宣講、查緝毒品樣態分享等，這些是國防部較少提供的資源。原則上他們不禁止，但畢竟人家是「地頭蛇」。我們偶爾能進同一所學校一兩次，但未必每次都有效果；與地方招募中心唱反調，反而可能進一步被限縮。其實光在招募中心「接電話」就能撿到不少意向名單，所以我也要求招募員與他們維持良好互動、互相轉介。中南部招募中心相對沒那麼緊。另一個關鍵是「國防培育班」。全台高中職多數與國防部簽約，以社團或課程形式推全民國防教育。大學端的 ROTC 影響面相對有限；我主要指的是高中的「國防培育班」。他們以社團名義進校、安排課程，學校簽約就有經費（例如約十萬元，數字僅為概念），達標還有額外獎勵，教官與學校可分潤。所以建中、北一女也都簽；沒有「好學校不從軍」這回事。對學校而言，多一個管道就多一筆經費，也讓有志從軍的學生有舞台。目前全台三、四百所高中，據我了解，九成以上都被國防部簽走。學校既然拿了錢，外單位要進去自然不容易。我們若要比照，經費負擔很重；因此海巡較難大規模複製。就算現在才進場，學校也多已簽約，我們很難介入，不確定能維持幾年、如何達標，操作複雜。再者，教官的獎勵是國防部發的，我們無名目提供，立場可想而知。

主持人：合理。

Y1：新訓中心也一樣。多數義務役新訓在陸軍單位（如關田等），中心本身也有「轉服」與招募績效目標。若成效不好會被檢討，所以當陸海空招不滿、有意願轉服海巡的，他們也願意協助，至少對陸軍有交代。但陸軍可以對新訓教官給予獎勵，我們沒有相同工具；不能送禮、也不能給錢。這不是誰好誰壞，而是各自運用手上的優勢資源。在自己地盤上招不到人，沒有單位會樂見他人把人招走。還好我們量不大，近年在新訓中心的招募也不錯。一開始談成能進新訓中心時，我們曾在常備兵招募上拿到漂亮成績；有了數字，人家就會「反求諸己」。後續他們把誘因加上去，留給海巡的自然變少。招募宣導有先後順序，先講先贏。等輪到我們時，前面各軍種已經招了一輪，留下的多半是「堅定要來海巡」或「暫不從軍」者。總之，新訓是重要管道之一。從數據可見端倪：以國防部目標（例如某年要招一萬零六百餘人），新訓中心轉服就占五千七百多人，超過一半。換言之，社會青年擺攤、進學校等加總，還比不上新訓轉服。我們海巡的結構不同：社會青年約八百多、新訓約一百五十，比例與國防部不一樣。想做到像國防部那樣的占比，很難。這顯示人家對自身管道的策略與投資。管道之外，方法還包含官網與網路內容。我們有自己的官網（當年由我主導），把軍、警、文各種進入海巡的路徑整

理清楚。但十年前的網站形式，對現在年輕人吸引力有限。大家滑的是 YouTube、短影音；抖音雖然效果強，但在國內屬管制平台，公部門不能用。只好用 YouTube、Facebook、IG、Threads 等，但年輕人更迭很快，我們不容易完全跟上。另方面，公部門經營社群有嚴謹的審查流程，任何對外內容都要審。你們這次的問卷因為不是我們自製，也一樣走完整程序。我們會盡量把素材做得「可直接使用」，提供不同長度與格式給媒體與年輕族群，讓記者幾乎不用再剪。過去也試過以待遇、東沙南沙加給作訴求，但政府不可能完全以金錢導向。我们近年更多用「造艦、特勤、無人機」等題材吸引注意，先讓他們願意停下來看資訊，才有機會談更深入。若滑過就走，什麼都沒有用。內外部挑戰很多：目前媒宣多由同仁自製，缺乏專業團隊；國防部則可委外、資源雄厚。我們的影片多半同仁自拍自剪，例如前述原住民指揮官的故事。電視頻道也投過，但通常是公益時段，收視不一定對準年輕族群。以前也試過電影院映前宣傳；能想的招數幾乎都試過。偶爾把吉祥物帶進大巨蛋開球、或配合大型民俗活動（像媽祖遶境）、南方澳漁船海上遶境時靠港展示艦艇裝備，這些都做過。但來看的人常是長輩，還得顧及安全上船；做得到底，但轉化有限。

主持人：了解。

Y1：與學校的合作，多半靠各招募員的人脈：家人在學校任教、與教官同梯等。整體而言，我們走的是「單點突破」，不像國防部有系統性的「培育班」。他們甚至會先主推專科學校招生、放榜後才開招士兵，以抬升專校入學率。

主持人：招募上最常見的困難是什麼？

Y1：首先是報名人太少。外部誘因會抵消我們的吸引力。經濟榮景時從軍意願通常較低，不景氣才會回升。再來是少子化。未來可以思考：在少子化下如何找到、吸引那群人。媒體形象也很重要，這部分我們有政策上的推動。誘因沒有「一招致勝」，只能各項措施「積少成多」。我們找到的新管道、好做法，國防部很快也會跟上；市場好的點位，最後大家都會去。此外，我們在「外散」上吃虧：國防部多能週一到週四外散（白天外出、夜間返營），符合年輕人作息期待；海巡輪班勤務比較難做到。但升遷機會我們不比國防部差，有時甚至更好。例如某年規劃一年升 600 名士兵；政策需要大量補充士官時，士兵受訓可升士官。早年國防部海軍許多軍官升不到少校，但這些年他們也逐步改善。就我做人事統計的觀察：在海巡，只要願意留下，多數軍官最後可升至中校。我們的升遷制度相對公開透明，候選名冊與名次公開。年輕人最在意的，除了待遇，就是管理與帶人的文化。有的單位帶人帶心，大家想留下；有的單位流動率高。領導統御是門藝術，不是

大聲罵就好。現代年輕人不能用老一套。

其他發言者：另外，新的招募方式與政策呢？

Y1：目前我們持續嘗試「媒體行銷」。能想到的招數大多做過；各地招募員若有更好的方法也持續回饋。過去的優勢現在不一定還是強項，確實辛苦。

主持人：主任覺得有哪些改善方向？過去的方法在新環境未必有效。

Y1：人力銀行廣告、委外招募、人力網站關鍵字排名，我們都評估過，但多要用錢堆。要長久有效，我認為還是要從「內部」調整，特別是「勤務」。我做人事講起來很輕鬆，但勤務單位要考量整體安全與任務承載，調整不容易。另外，海巡曝露在民眾視野中：淡水漁人碼頭、小琉球、颱風期間沿岸等，大家都看得到我們的身影。一旦哪天看不到橘色制服，民眾會直覺「人變少了」。我們與民眾生活圈緊密、巡邏路線固定，壓力也更大；有任何疏失很容易被拍下、上傳、擴散。所以我認為，內部勤務是否有檢討空間，攸關招募競爭力。這不是對錯問題，而是與競爭者相比，我們要怎麼取得優勢。少子化下，軍警文招募都會越來越難，連高考報名也變少。最後就會回到「如何解決人力」的更大題目，那是下一個議題了。

主持人：好的，今天的訪談到此結束，我們進入下一個主題。

Y1：（點頭）

# 附件五　離退原因訪談逐字稿

## 一、北部分署離退訪談

主持人：這次訪談主要會與專員進行深度對談。兩位招募員因為也是現役軍人，若有可補充之處請隨時加入。首先想請專員說明，目前北部分署的離退情形概況，例如士兵、士官或軍官之中，哪一類離退率較高？整體呈現什麼現象。也請協助說明目前分署離退的整體樣態。

L1：今年上半年到現在，提前退伍與不適服案件多由我承辦。軍、士官的稱為「提前退伍」，士兵則稱「不適服」。就人數而言，士兵離退仍占大宗。先談士兵：多數屬「社會新鮮人」，沒有工作經驗，入伍後常覺得勤務繁重。海巡屬執法機關，但新兵未受完整專業訓練，下單位後在生活與工作上都易感不適，例如團體生活不適應、要學習的內容多、壓力大、還有輪班導致日夜顛倒，以及先前提到「外散宿」難以落實等，都是他們考量離退的主因。多數人並非主要因薪資或長期職涯規劃，而是單純覺得壓力過大、想盡快離開。至於軍士官，年紀相對稍長、思考較成熟，離退率明顯較低。他們多會先評估個人生涯規劃再提出申請，且通常已安排退伍後的工作與發展；較少出現像士兵那種「勤務重、不適應日夜顛倒、覺得被招募誤導」等說法。

主持人：簡言之，士兵是離退最大宗；那士官或軍官多半因為服役年限屆滿等因素而離退嗎？

L1：以我近半年承辦的軍士官案件，有一部分屬「再入營」：曾在其他軍種服役、退伍到社會歷練後，再回到軍中；但他們往往不想回原單位，而改到海巡試試看。由於未受海巡執法訓練，仍需一段適應期，不過其抗壓性相對較佳。

主持人：了解，也因此軍士官的離退人數相對少。

L1：對，相較士兵明顯少。

主持人：以新兵而言，離退的高峰通常出現在服役多久之後？例如三個月後嗎？

L1：現在資訊透明，新兵多知道「滿三個月可以提出申請」。一旦察覺不適應、壓力過大，就會在三個月屆滿時盡快提出。多數人不太在意是否需賠償，因為可能由家裡負擔；他們主要考量是環境是否符合期待、自己是否能適應。若現況與想像落差大，就會盡速離開。

主持人：所以三個月是第一波離退潮。若順利度過三個月，還會有第二波嗎？

L1：通過三個月通常已逐步適應，後續離退較少。但士兵常出現「群聚抱退」：同

梯互相影響、彼此取暖，可能兩三人相約一起辦理離退。

主持人：也就是會出現兩三人一起報退的情況；四、五人同時的情形較少，對嗎？這種機率高嗎？

L1：是。機率不低，但四到五人同時較少，最常見的是兩人或三人同行。多半是同梯、關係較好的同仁相約。

主持人：軍官與士官離退原因相對單一、具體；士兵則理由多元，核心多為「不適應、做不下去」。18–19 歲、高中職剛畢業的族群離退比例特別高，對嗎？

L2：OK。

L1：是。

主持人：那就分署層級來看，我們的離退率相較其他分署或單位算高嗎？

L1：我手上沒有他分署的數據，只能提供本分署今年（1–8 月）士兵在未滿服期即離退的件數，約 37 人次。以 1–8 月底計算約 37 人次。

主持人：與往年相比呢？

L1：較去年略微下降。

主持人：近期「軍職加薪」是否對降低離退有幫助？現場有感嗎？

L1：約 4 月後有一波調薪（如本俸+3%、戰鬥加給等），原本推估應再多 3 人離退、總數近 40，但因調薪影響，有 3 人決定留下。

主持人：也就是說加薪確實有影響。雖不至於大幅改變，但仍有幫助。

L1：對。是的。每個人權衡不同；有人原本受同儕影響想退，但考量收入增加，便改留任。在外部職場與本職的報酬比較下，留任意願會提升。

主持人：整體來看，士兵離退原因相當多元，難以歸因單一。依署本部資料，很多士兵主因與「輪班」有關：我記得輪班分三個時段，且同一深夜時段不得連續超過三天，對嗎？

L1：所謂「深夜勤」是 00:00–06:00。以海巡常見排法：第一班 18:00–22:00；第二班 22:00–02:00；第三班 02:00–06:00。規定是第三班（02:00–06:00）不得連續超過三天。

主持人：02:00–06:00 不得連續超過三天；其他時段可否連續？

L1：其他時段可以，但原則上仍會輪替。

主持人：書面反映多指輪班造成作息混亂：剛適應夜班又換日班，男同仁覺得作息失調，女同仁甚至影響生理期。輪調是否是造成離退的重要因素？

L1：因人而異。理想上有兩種做法：一是收假後固定同一班別到放假，避免時差問題；但這會衍生公平性（長期熬夜）爭議，因此目前仍採輪班以求公平。有人能適應，有人覺得身體負擔過大。

主持人：士官長可否補充？

L2：招募時我都會事先說明，包含「3-2-1」跳班的節奏，以及如何規劃睡眠、運動與使用耳塞等調適方式。相較部分國防部單位，我們至少有連續 8 小時（或中段 8–9 小時）睡眠的規範；有些軍種可能僅 4–6 小時。

主持人：就第一線經驗看，這樣的輪班身體能負荷嗎？

L2：我當時會善用時間運動，睡眠品質尚可，沒有特別困難。

主持人：但若兩天夜班、隔天改日班，生理作息是否易亂？

L2：我個人不太會。通常前三天 02:00–06:00，之後跳到 22:00–02:00；關鍵是自我管理。有些人兩點上哨前不願好好睡、反而打電動，才覺得睡不飽。

L1：（笑）

主持人：海巡執勤時手機可隨身嗎？所以不需裝 MDM等裝置？也就是說，部分年輕士兵夜間未善用休息時間，確實會影響睡眠。

L2：可以。海巡沒有像國軍那樣的統一收手機。不需要。對。如果睡不著，更應運動調整，而不是一味抱怨。

主持人：進入第二個提綱：管理方式、升遷制度與福利（含薪資）對離退的影響，以及可改進之處？

L1：管理方面，多數人入伍前已知軍旅特性；相較國防部氛圍，海巡可能沒那麼嚴苛，但仍有固定規範。升遷制度整體算暢通；士官升至士官長階段可能耗時較久，但仍可達成。福利與陸軍一致，國軍調薪我們也跟進，對留任具誘因——端視個人重視的面向。若他重視薪資，留任意願會提高。我認為更需加強的是「教育訓練」。海巡成立以來，此塊始終不足。曾有隊部副隊長建議：不要把「小白」直接丟下單位，應先完成訓練再派下。但現況人力吃緊，難以做到。於是訓練責任轉由一線承擔，造成一線壓力；新進者學習時間被壓縮，壓力更大。建議長官思考如何強化訓練，以協助新進者更快適應、提高留任率。

主持人：新進在報到前，是否有如「新訓」般的集中訓練？

L1：我們來源多元：一是校園與社群招募（社會青年）報考志願士兵／專業軍官士官班；二是新訓中心（如金六結）勸服轉志願役——這類多直接下單位。

主持人：也就是從新訓轉志願的，會直接到單位？

L1：對。另外還有「再入營」：面試口試合格、單位同意就直接報到。這些人通常沒有接受「銜接訓」。

主持人：因無銜接訓，容易出現不適服情形。

L1：是，缺乏銜接訓的確是高風險族群。

主持人：可能對海巡任務與執法概念不清，就直接上第一線。

L1：是，在「一知半解」下就上線執勤。

主持人：另一塊是再入營（原陸、海、空），海巡與國軍性質差異大，即使有軍旅經驗，也可能不適應。即便同為「海」字輩，海軍與海巡也差異不小？

L1：沒錯，性質不同。是。海巡強調外勤執法；他們多在營內作戰訓練，屬性不同。

主持人：理解。士官長請補充。

L2：我今年遇到幾位從海軍陸戰隊轉來的考生。除憲兵外，海巡需熟記大量法律。再入營者未受「專長訓」就下到一線，變成同時學勤務、學業務、學法規，壓力很大。像「軍方檢管」在國軍少見，他們需要時間適應民事程序與一線勤務點。

主持人：確實會造成壓力。也就是說，若能對「高風險離退族群」先行教育訓練（法規與任務認識），而非立即派下，應能降低不適服？

L1：對。建議教育訓練測考中心多開「銜接訓」班別，讓新進者先修習再下單位，可望顯著減少不適應比例。很多再入營者「想做但不會做」，若一線又要求立刻上手，心理壓力更大、易選擇離退。這也是現場戰力與訓練時間拉扯的結果。

主持人：了解。第三題：北部分署軍職同仁對工作內容（含輪班、工時長短、任務風險）的感受，與離退之關聯？

L1：以淡水港遭船隻突破、桃園地區偷渡成功等事件為例，社會高度關注，這些輿論與長官壓力都會向一線傳導。北部轄區特性使任務風險相對高——查緝走私、偷渡熱區，救生救難案件也多；同仁既要抓走私，又要救人。若案件一波接一波，休息時間就被壓縮。新兵剛下單位遇到忙碌時段，學習節奏更緊，容易回到前述

壓力與不適應的循環。工時是否拉長，與突發狀況相關；有案在先，必須先完成任務再休息。

主持人：聽起來北部的工作複雜度比其他分署高？

L1：相對中部、東部更高；北、南兩區狀況都較多。

主持人：因走私偷渡與人命救助案件集中於北、南？

L1：是，外離島也多案，但人力充足，可輪流休息；北部則人少、案多，能輪到完整休息的機會較少。

主持人：北部分署編制是否高於其他分署？

L1：編制是較高，但長期補不滿。

主持人：補不滿是因離退多還是招募不足？

L1：兩者交互影響：招不少，但退的也多，造成淨增加有限、人力成長偏慢。

主持人：於是部分駐所長期缺員、流動高。

L1：沒錯。舉例：某安檢所編制需 40 人，實有 30 人，那少的 10 人工作量就要由 30 人分攤—等於一人做 1.5 人的工作。是的。

主持人：這會形成惡性循環：越缺越忙、越忙越離職。整體而言，分署流動率高嗎？

L1：尚可，不至全面偏高。

主持人：但離退率高的主要集中在第一線（岸巡）？

L1：對，第一線比例較高。

主持人：第一線主要指岸巡隊（港邊哨所／住所等）。考生初入海巡，通常先分發到岸巡隊？

L1：對，通常先下岸巡隊。

主持人：之後由岸巡隊再派往各安檢所或巡邏站？

L1：是，由岸巡隊視缺額與需求分派。

主持人：一個岸巡隊會轄多個巡邏站或安檢所？

L1：對，依任務性質分為「巡邏站」與「安檢所」。

主持人：不同點位的工作內容會不同？

L1：會。安檢所偏重船隻安檢、查緝走私偷渡；巡邏站偏重岸際嚴防偷渡與非法行為。職務性質不同。

主持人：也就是說，新人多半不會一來就進入犬隊、特勤等單位。

L1：是。現有宣傳若過度聚焦特勤或犬隊，與新人初期工作有落差。

主持人：實際上他們會先到岸巡隊、安檢所或巡邏站。士官長請。

L2：以校系合作為例，若能與培養無人機的人才鏈結，讓具專長者「入伍即投入」無人機任務，會比從一線抽人再訓練有效。

主持人：目前考生是否只能去岸巡隊？不能選擇其它單位嗎？

L2：缺額不多。

L3：一般而言較「輕鬆」的缺已滿，剩下多為岸巡隊的一線缺。

主持人：可理解。

L1：內勤單位……

L3：內勤沒有加給，缺額少；目前主力仍是岸巡隊缺人。但宣傳多未對準岸巡隊需求，這會讓招募訊息與實際職缺脫節。

主持人：北部分署大多是一線缺，人手主要投注岸巡隊；內勤缺少，且新人也不太可能一開始就到內勤，對嗎？

L3：內勤多見兩類人：想轉較穩定者，或在一線確實不適應者。我會依個性評估，真的不合適就建議往二線。但目前二線人員很大比例是「久任」編制，人力相對穩定、不太缺。

主持人：所以二線通常不缺人。

L3：是。若由二線主導招募卻不以一線需求為核心，宣傳重點就會偏離實際。

主持人：了解。若新人一開始到安檢所不適應，是否可「輪調」去巡邏站或其他點位嘗試？

L1：有。我們會啟動「心輔官」協助機制；同仁反映不適應時，會綜合評估個案與職缺，嘗試安排不同性質的工作，看看是否能適應並留下。

主持人：輪調以是否有缺為前提？

L1：是，原則上依缺額調整，讓同仁換環境試試看。

主持人：例如此安檢所不適合，就換到另一個安檢所？

L1：會考量大所／小所、船舶流量多寡等因素，盡量媒合。

主持人：目標是在不同場域重新嘗試，降低離退或不適服機率。接著第四題：分署對第一線士官兵的職涯規劃、訓練資源與專業發展，對留任或離退有何影響？

L1：在職訓練一直是長官想推，但受人力限制成效有限。海巡同時要培養多種專業：救生救難、查緝走私偷渡（法規、偵防專長）、後續還有徵收犬（犬隊）、無人機等。這些新任務常須「從一線抽人」去受訓與執行。一線被抽走後，補進來的又是新人，現場戰力落差與訓練成本提高，形成循環。如士官長所言，若能「企業合作／學校聯盟」，直接招募具專長者，會比從一線再抽人有效。也能減少一線的人力斷層。

主持人：了解。目前招募端是否能針對犬隊、無人機等專長定向招募？

L1：理想上當然希望；但在現況下，只要有人願意投入就不會拒絕，還做不到「只挑專長者」的條件。要達成需部會層級政策與學校合作配套。

主持人：目前仍須完善配套，避免以抽離一線人力來因應。

L1：是。成立專業團隊前，應先設計完備配套，而非直接從一線抽人；北部分署因鄰近署本部，更常被調度支援。

主持人：本部若有新需求，北部常被優先抽調，導致一線缺額更明顯，新人補上後現場落差更大。

L1：對。不過從「專業發展」看，犬隊、無人機等對個人職涯也有正向助益，無論未來留任或轉職皆然；重點是需要配套，避免壓垮一線。

主持人：最後一題：若署本部提供一筆資源（例如一千萬至兩千萬），你認為應投入何處以有效降低離退？以北部分署為例，優先順序為何？

Other speaker：一千萬的資源。

L1：若有資源……（笑）總之是一筆資源。我會從「住」開始。

主持人：指宿舍與第一線關聯據點的居住空間？

L1：對。許多執勤點、安檢所、巡邏站的硬體設備仍有待提升，廳舍條件也不佳。

主持人：也就是先改善硬體設施。

L1：是。海巡成立逾十年，我也進來十餘年，但岸上設施仍追趕不及。可理解長官會把經費優先投向造艦；但岸隊的居住品質、設施也應強化。像國軍多有健身房；我們據點常在海邊、風雨大、遠離市區，想運動得跑很遠，連基本運動空間

都不易。改善工作環境（特別是硬體）是提升留任的前提。

主持人：士官長補充？

L2：國軍各軍種會徵「食勤兵」；海巡第一線目前缺乏「食勤專職」。有的單位叫便當，有的需自行開伙；若要求同仁在勤務間兼做這些雜務，對招募有反效果。

Other speaker：嗯哼。

主持人：了解。

L1：我也同意。我們應朝歐美概念：招進來的人要「用在專業」；吃飯與硬體後勤不該成為他們的煩惱，才能專注本務、展現表現。

主持人：同仁應把時間用在專業服務，而非掃廁所、清理、刷油漆、拔草等雜務。

李文-軒：沒錯。以預算觀念看，讓月薪四萬多的專業人力去清掃，並不合理。

主持人：若資源投入在此，對降低離退會有幫助？

L1：會。讓同仁把更多時間用在學習與專業精進，留任意願自然提升。

主持人：明白。時間差不多了，今天的訪談到此結束。

## 二、中部分署離退訪談

M1：我想再邀請一位同事加入。我的業務雖含辦理軍職離退，第一線接觸離退意向者的通常是岸巡隊的心輔人員。他們會進行面談，能掌握較多實情，所以請他一同說明。

主持人：沒問題，可以一同參與。我這邊會記錄發言者資訊，作為後續整理依據。

M1：他目前已非心輔人員，不過過去長期在岸巡隊任心輔，對離退個案相當熟悉。我的工作主要是離退資料之彙整與呈報。我手邊有同仁離退原因調查表，不過如您先前提到，填答多較概略。

主持人：理解。除主觀感受，客觀因素也希望掌握。各分署情形可能不同，若同事方便加入分享第一線觀察，資訊會更完整。

M1：他在我旁邊。

主持人：太好了。我們會依訪綱重點推進，不一定逐題全問。請問這位同事怎麼稱呼？

M2：我叫恩綺。

主持人：歡迎恩綺。待會若有第一線觀察，請隨時補充。我們先請 M1 概述分署目前離退概況與離退率。

M1：分署離退率最高的是志願役士兵，平均每月約五人辦理或提出意向。

主持人：每月五人屬於高頻嗎？

M1：屬極高。

主持人：士官的離退頻率呢？

M1：士官多屬「滿意願期間」或臨時轉念，平均約三個月出現一件。

主持人：軍官更少？

M1：是，軍官更少。軍官離退多因達最大年限或法定服役期屆滿。幾乎不會出現任期中途突然離開的情況。

主持人：回到每月五位士兵離退的主因，調查表怎麼呈現？

M1：調查表先問離開動機源自個人抉擇或家人建議，多數為個人抉擇。影響因素共有二十一項可複選，最常被勾選的是「工作時間缺乏自由／彈性」。其次為「長期日夜輪值，身心負荷困難」。

主持人：一線單位皆採 24 小時輪班嗎？

M1：一線是。

主持人：我理解軍職岸巡多在岸基，不登艦，仍須 24 小時運作，對嗎？

M1：對。

主持人：警職多有明確上下班，軍職在安檢所採駐勤制，因此被感受為不自由，理解嗎？

M1：安檢所基本由軍職編組。

主持人：分署本部則同時有軍、警、文？

M1：是。分署本部軍、警上班型態較接近日辦。

主持人：其他外勤單位是否也同時有軍、警與文職混編？

M1：文職較少。岸巡隊目前幾乎全為軍職，偶有警職個案，且多不採上下班制。

主持人：志願役能否選擇報到單位？

M2：可選分署區域（北／中／南），至於分派至哪個岸巡隊與安檢所，由隊部依

缺額與抽籤調配。義務役再訓轉服者可指名隊別；至於所屬安檢所仍由隊部決定。

主持人：分署本部採日勤，安檢所採「值四休八」等輪值原則，對吧？

M2：是，安檢所勤務採輪排原則；分署本部則依日間工時規畫。

主持人：士兵離退較集中在哪些單位？

M2：以安檢所為主。多為 18 歲上下的新進人員，對「駐勤、輪班、獨立作業、不得返家」的制度適應較慢，容易萌生退意。

主持人：離退高峰通常落在哪些時間點？

M1：第一週常出現「不適應」口頭反映，但依規定滿三個月才能申請不適服，實際申請多在三個月後。若無此限制，第一週即提出者比例會更高。第二波約七到八個月。

主持人：已撐過三個月，何以七八個月又出現高峰？

M2：前三個月屬學習與雙人勤務期；滿三個月進入獨立作業並可能承接業務，壓力上升。另有賠償因素：提前退伍須繳違約金，有人會先存足款項再離退。還有家長不同意退伍的情形，常需與家屬溝通。

主持人：哪類來源更易出現上述情況？

M2：義務役轉服者較易於三個月出現退意；志願役考選者多在七八個月。曾在社會工作者有對比經驗，對組織規範與階層更敏感；高中畢業新兵如同白紙，適應性相對較佳。

主持人：若想挽留，新兵管理上有何作法？

M2：目前輪班有硬性規範：同一班別最多連續三天，之後必須轉班，導致短期內日夜顛倒，睡眠不穩定。許多人對此難以適應，即便工作內容可勝任，身體仍感負荷。這是署層級規範，第四天須換班，日班與夜班交替頻繁。多數人能接受特定時段，但不易接受高頻轉換。早期為避免「老兵固定分配輕鬆班」而制定輪換規則，雖達成公平，卻帶來作息傷害。新進同仁與社會普遍也對「一週或一月固定班」較能適應。偶見少數主管不當運用「321」輪排，單位亦需兼顧收假與放假人員之排班現實。

主持人：針對堅持離退與可挽留者，單位如何區分處置？

M1：會先嘗試調整：從大所轉小所，減少船舶量與業務複雜度；或從一線（橘衣）先調到二線（內勤、警衛隊），讓其適應節奏。二線作息較規律，可作緩衝；未來

仍會依期程輪回一線。若表態明確且拒絕嘗試，則尊重其選擇。願意嘗試者，會協助調整。原則上可留於適應單位，但通例兩到三年仍會輪調。輪調範圍依隊長裁量，可能於台中、彰化、苗栗間調整。我們採排休制，每月約休二至三次長假，一次約五至七日，移防距離對生活衝擊相對可控。

主持人：升遷與福利是否影響離退抉擇？

M2：薪資有影響；升遷也會。士官若升不上士官長，常見兩條路：一是等待缺額，二是轉服軍官。具大學學歷並通過體測者，受訓約八個月即可掛階，轉軍官相對順暢。志願役與士官只要服役滿一年且具學歷即可報考轉任。軍官報退少，因多為確定願意長期投入者。海巡軍官來源以轉任居多；我們會建議先服士兵，觀察適應度後再轉，避免軍官一年內不得退伍的限制。在職轉任程序由招募員協助體檢與報名。升遷管道明確可提升留任誘因，避免卡階。服務年資較短且卡階者可能選擇離開；年資逾十年者多傾向續留。一般而言只要表現與年資達標，多能晉升；少數長期停階多屬個案表現因素。不過各單位差異明顯：岸巡隊編制大、流動高，升遷相對暢通；警衛隊與通資作業隊名額穩定，晉升較慢。岸巡隊工作強度高，二十一、二十二年常見退伍，缺額流動帶動升遷。警衛隊屬署本部體系，工作性質與岸巡不同，職缺穩定度高，離退較少但升遷慢。

主持人：工作內容、輪班、工時與任務風險與離退是否具直接關聯？

M2：具直接關聯。另有招募端認知落差：有人以為僅「值八小時，餘為自由時間」，忽略清潔、設施維護、颱風期支援等勤務。若未事前說明完整，進來後易感落差，影響留任。

主持人：非假日是否仍有個人自由時段？

M2：人力充足時可請四小時外散，期間自負行程並按時返所；未請外散者屬備勤狀態。若發生溺水或火警等突發狀況，需全員支援；休假亦可能遭召回。進入軍旅需有「隨時待命」的心態準備。

主持人：近期志願役加薪已決議，是否影響離退或回任意願？

M2：對「曾服役者回任」誘因顯著提升；對「首次進入軍職者」的吸引有限。對年資接近二十年的同仁，留營意願提升；未達最大年限者亦更傾向續留。目前新人到一線加給後實領約四萬六至四萬九；數字對部分 18 歲青年感受有限，因不少人以兼職或斜槓方式達到近似收入。招募端不會保證一定轉往室內單位，因九成職缺在一線；若明確偏好日勤與冷氣辦公，才會建議報考警衛隊或通資隊，但仍視缺額而定。

主持人：新兵進入單位的培訓與適應協助現況如何？

M2：此面向較為不足。現行多由在職人員兼訓，並於到隊前在二線單位學無線電、裝備操作與基本理論，再至安檢所見習數日，隨後分發。新進亦會至桃園教育訓練中心受訓約一個月，重理論與司法警察資格，與一線實務仍有落差。

主持人：若署本部提供經費資源，優先投入何處以降低離退？

M2：優先改善硬體：海邊單位維修不易，部分仍為鐵皮建物，住宿環境與冷氣老舊；另巡邏車長時運作，損耗高，需增加保養與汰換預算。新建單位條件較佳，仍有老舊單位需升級。若談制度精進，建議檢討輪班規範，降低高頻轉換對生理時鐘之衝擊。三班常見區段：晚 18–22、凌晨 02–06 為一組，或依單位微調一小時；多為「夜間一段＋清晨一段」組合，合計八小時。通常一名同仁於同日擔負兩段各四小時勤務。勤務類型包含值班（接報）、安檢（人船檢查）、守望（高點望遠監看）、巡邏，以及較大港區之監卸。同時段通常三個職務同步進行，多為一人獨立作業；巡邏或安檢在大所可編兩至三人。其他人員須休息以備下班勤務。

主持人：了解。非常感謝兩位的詳盡分享。

M1：謝謝。

主持人：再確認身分：恩綺目前任中部分署人事室，同時具過去岸巡隊心輔經驗；心輔體系類似營級輔導長，向上對隊本部，向下服務各安檢所。我們會整理本次重點給署本部，供後續政策研議與制度調整之參考，目標在於降低早退、穩定人力並改善現場條件。感謝兩位撥冗受訪，今天到此結束。

## 三、南部分署離退訪談

主持人：剛剛主要談招募，現在想聚焦「離退」。想請承辦這邊說明，貴分署目前的離退狀況大致是什麼樣的情形？

N1：如兩位學長剛才提到：招的人不少，但整體來看，離退的人其實也不少。主要原因包括：三班輪值造成生理不適、工作壓力與家庭壓力。年資較長的同仁，可能因身體或家庭因素（在安檢所值勤不易兼顧家庭）而退；三班輪值也容易讓身體出狀況。

主持人：關於三班輪值的頻率

N1：這是海巡工作的結構特性，短期內很難改。

主持人：也就是說，很多人的離退主因，是無法適應三班輪值，對嗎？

N1：是。能適應的就留下，無法適應的就會另尋出路。

主持人：以群體看，士兵、士官、軍官之間，是否是士兵的離退率最高？

N1：對。其一是士兵年輕，家庭負擔相對小；像我們已服務十幾、二十年的，多半「上有老、下有小」，薪水成為續留動機。

主持人：有家庭責任，薪資就很重要。

N1：沒錯，所以加薪對我們而言是繼續撐住的動力。另有一種情況是資深學長在帶新進同仁時，感覺世代落差、帶不動，時間到（滿 20 年）就選擇退伍，這也存在。

主持人：換言之，軍官、士官與士兵的離職率差異很大。

N1：一般來說，士官最能久留。

主持人：士官會留得最久。

N1：因為軍官相較士官，職務變動很大。為了升遷與歷練，常在單位間異動，甚至必須外縣市調動；若無法承受頻繁輪調，就會提前或屆期退伍。士官通常在同一單位待很久。

主持人：也就是較常固定在同一單位。

N1：對。相對於士兵與軍官，士官較長期留任，往往成為單位的重要助力。

主持人：軍官為升遷需要比較常輪調，常見跨縣市異動；因此比較難在同一處久留。

N1：是，通常兩三年就會異動。

主持人：一定會變動；但士官沒有這個問題。

N1：對。多數士官升到「士官長」後已無更高階可升，通常就固定在該單位。

主持人：等於到頂了。

N1：是。士兵因年輕，覺得三班輪很累；對命令的壓力或環境不適應，就會直接選擇退。

主持人：因為離開的機會成本低，所以士兵較容易說走就走。就您經驗，士兵離職率的高峰期多在什麼時候？

N1：多在入伍後 2～3 年。若撐到 4 年以上、有機會升「下士」，離退率就會下降，因為職涯較穩定。原則上，在升到下士之前，離退風險都存在。

主持人：了解。那新兵剛入伍，第一波離職潮通常落在什麼時點？

N1：第一波——大約在入伍 1 年左右會出現不適應的情形。若招募階段就充分讓考生理解海巡工作的樣貌與負荷、建立心理準備，離職率會降低；若這段做得不夠，進來後面對輪值、站哨，且值勤後還要留在單位處理業務，就會覺得撐不住，轉往外界更自由的選擇。

主持人：「外部自由度」確實是促離的重要因素。

N1：是，整體軍職都面臨這個挑戰。第二波多和「是否升上士官」有關，約在 2～3 年這段。每個階段皆有其離職原因。升為士官後，同時要向下帶兵、向上承接命令，責任不同於士兵；能否承擔，是另一道門檻。

主持人：確實。整體看來，軍官／士官／士兵離職動機不同；人數上仍以士兵為多。現在的離職潮和 3～5 年前、10 年前相比有差異嗎？

N1：有。外部工作選擇變多（如 YouTuber、電商、代購、夾娃娃機等），彼此也會相互拉人；進來之後感受壓力，容易轉往外界。

主持人：但國軍（含海巡）的薪資其實不低，海巡與國軍相差不大吧？

N1：是，皆為軍職。就薪資而論：士兵新薪約 42,150；士官約 48,000，軍官約 58,000。加薪後，一般二兵接近 5 萬；外島另有加給。這對想加入者有誘因，對在職者也有留任效果。以我配偶所在空軍為例，已有服務 18、19 年、接近滿 20 年的資深學長，因這波加薪而收回離退申請。總之，加薪能降低離退動機。

主持人：回到「主要離職原因」：多與三班輪值、工作壓力、家庭因素、健康等相關；而且軍官／士官／士兵的原因並不相同。

N1：對，每類群體都不同。士官以「下士／中士」較多：下士剛出任領導職，對領導責任不一定能適應；中士承接任務更多，可能已是小組帶隊，對內／對外責任都加重。做錯會被責，做對未必都能反映在獎勵上；若轉任常備役後也不需一直續簽，時間到就會選擇離開。升至上士後離職就很少了。軍官以「尉級」較多；校級很少。尉級（初任官）任務面向較雜、較廣（含公文與安檢所勤務）；校級多為幕僚或專責業務，相對穩定。

主持人：關於管理方式、升遷制度與福利，對離職是否有影響？

N1：目前管理與升遷都已透明、程序化（需會議與紀錄），已非口頭裁示；因此對離職影響不大。福利方面，我們與國軍一致，差異不大，不太會因福利而離職。軍種間不能直接「平調」。海巡轉國軍（或反向）需先退伍，再以「再入營」方式

報考。也有等級平移的再入營：例如陸軍中士退伍滿一年，可報考海巡中士，但仍要看是否有中士缺。詢問再入營的人多，實際進來的不多；因其會擠壓現職員額。名額有限，且需經面試與審查，確認確實合適才會同意。以現在透明度來看，福利／升遷不是主要離職原因。

主持人：那麼，管理、升遷或福利有哪些可再精進之處，以降低離退率？

N1：結構因素較大。海巡總體人數本就少，員額有限。以士兵為例：10 年內升不到士官就必須退伍（規定）；很多人自知升不上去，就不會撐到第 10 年。尉級軍官需升至少校才較有機會滿 20 年領終身俸；若因懲處或缺額看不到升遷希望，就會提前離退。總員額與缺額的限制，短期難改。另有軍／警／文三軌共用主管職（如處長、科長）的情況；若由警／文職長期擔任，軍職就較不易升補上去。軍職也能當到科長，但因升遷與調動頻繁，不若警／文職常年留任。少校多為幕僚或科員；要再往上（中校）難度高。若目標職缺長期由警／文職擔任，軍職升遷路徑會被擋住，只能外出歷練，但外出就回到第一線、離家更遠、輪班負荷更重，於是有人選擇離退。「少校卡位」常見；也有人選擇成為「萬年少校」，做滿 20 年即退。中校可擔任各科科長、署內專員，或大型安檢所所長；責任顯著提高。若少校不想承擔更高責任或遠調，可能選擇不再往上、屆齡退伍。

主持人：我們再談工作面：工作內容、輪班、工時長短與任務風險，同仁的感受如何？三班輪調意見多嗎？

N1：這方面意見一直都在。制度也歷經多次調整：例如「值 4 休 8」、避免連續三天同一勤務，讓同仁有時間調適休息。不過，無論怎麼改，仍會有人適應、有人不適應；能適應的就留下，不能就離開。安檢所不可能關門；各地漁民作息不同（東部可能晚出早歸，西部可能早出晚歸），勤務無法一體適用。基層反映多，但大環境難改。更實際的壓力在於：值勤之外是否仍被指派大量雜務（如刷油漆、割草、廳舍整理、應付督導等）。若休息時間被切割，精神負荷就會上來。

主持人：回到排班細節：您提到「值 4 休 8」。在休息時段，睡眠如何保障？怎麼判斷何時可睡、不需執勤？

N1：會預排勤務表，依表執勤。值哨與備勤各有勤務表。勤務表呈階梯式輪替。原則上，不在勤務表時段就可休息；但也可能因人力不足被指派其他任務，休息被壓縮。理想狀況是「值 4 休 8」，休息其實應該足夠；但若休息期間還需整理資料、處理業務，能睡的可能只剩 5 小時左右。軍職沒有明確「一刀切」的下班切點，難像一般上班族那樣保證下班後不再被打擾。原則是：完成交辦業務、上級

無新指示，即可安心休息。不輪到你執勤就盡量休息；但若有督導、資料整理、環境整備等，仍須起來處理。追根究柢，仍是「人力不足」。

主持人：目前南部分署各單位的人力整體足夠嗎？

N1：以安檢所為例，多數編現比都不足；其實各軍職單位現在普遍都缺人。人少造成惡性循環：工作更重→離退更高→更缺人。補進來的人不少，但仍補不滿編。短期看仍難解。

主持人：在第一線，申請離職多半也會與您這邊接觸。實務上常見的離退理由？

N1：與第一題相似：生涯規劃、工作壓力等。不過我認為關鍵在「友善職場」經營：改善硬體環境與管理方式，留任率才會提高。但這需要相當經費與資源。多數住所位於漁港邊，海風鹽害重，廳舍損耗率高。很多廳舍沿用舊警總時期建物，近年陸續做耐震補強、修繕，甚至新建，但進度未必趕得上同仁期待；有人等不到改善就離退。

主持人：南部分署對年輕同仁（如 18～20 歲）在職涯規劃、訓練資源與專業發展上，提供哪些協助？理論上職涯越能成長，離退就越能降低。

N1：我們鼓勵在職進修：可利用自己的休假修課，報考二技、二專或大學夜間部等；回來可申請學費補助。不過是否進修，仍取決於個人是否願意用自己的假。另外需視單位人力，避免影響勤務；主管會綜合評估，讓人力能互相 cover。補助以學雜費為主，有年度總額上限，按申請情況分配；有人一學期可補助到約 2 萬元，若申請者多，分配就會下降。也鼓勵考取救生員、小艇、無人機、偵搜等相關證照；依規可申請補助或公假。申請人數視需求而定；預算通常會用完。

主持人：同仁能否跨縣市職場輪調？例如從高雄調台南或屏東。

N1：可以，端看意願與職務需求。軍官為升遷常需調動；士官若無特別規劃，多半穩定；士兵過於頻繁的調動反而不利技能累積。

主持人：新進成員分發地點能選嗎？

N1：為降低離退，抽籤前會先做意願調查：台南／高雄／屏東三擇一，儘量滿足就近原則。若同一縣市超額就抽籤；目前難以細到「特定安檢所」，先以縣市層級分配。目的就是儘量就近，提升留任率。

主持人：了解。最後一題：若署本部給分署一筆資源（如 1,000～2,000 萬）希望降低離退率，您認為應優先投入哪裡，才能讓離退率顯著下降？

N1：人的部分在管理上會占很高的比例，可以用經費去開一些溝通管理、領導統

御，讓軍官士兵可以知道怎麼帶領弟兄、硬體部分則是安檢所等硬體設備的改善。因為工作內容（如輪三班）很難改變，所以希望資源可以放在管理或硬體上。因為士官是可以值勤又可以領導的人力，會希望士兵可以轉士官。另外，軍、士官需要承受的壓力是不一樣的，士官只要執行好任務，軍官要做規劃，所以士官轉軍官的部分是還好。現在年輕人很看重自由度，若單位能改善外散宿的話，就能改善離退現象，但這牽涉到人力的部分。

主持人：謝謝專員，我們的訪談到此結束。

## 四、東部分署離退訪談

主持人：接下來的一個小時，訪談將圍繞五個主題進行。首先想請 O1 先簡要說明，東部分署目前的離退概況與主要原因。

O1：以東部分署而言，同仁選擇離開職場的主因多為個人生涯規劃，或希望轉往民間發展。社會職涯選項增加，年輕同仁想法多元，傾向追求較自由的工作情境。由於軍職規範較多、紀律較嚴，部分同仁自評抗壓性不足，較難適應軍事化的管理與訓練方式，最後選擇離開。家庭或健康因素亦有影響，但比例相對較低。整體而言，以生涯規劃與轉往民間服務最為常見。

主持人：也就是相較民間企業，軍職的工作方式與文化使部分同仁難以適應，進而影響留任，是嗎？

O1：在東部的確有一部分同仁如此。

主持人：就我理解，東部相較雙北工作機會較少。離職同仁多留在東部就業，還是多數回原居地發展？

O1：我們招募多以東部在地為主。由於東部職缺選擇有限，不少人會赴外縣市發展。在地工作多為軍職、公部門或少數大型企業，其餘多屬服務業，選項有限促使部分同仁外出發展。

主持人：東部分署駐地涵蓋花蓮與台東兩縣，沒錯吧？

O1：沒錯。

主持人：宜蘭隸屬北部分署，因此東部分署同仁以花蓮、台東為主。

O1：對。

主持人：花東原住民比例較高。分署同仁中的原住民比率是否偏高？

O1：偏高，以阿美族與太魯閣族為主。

主持人：依您觀察，原住民同仁與一般族群在工作風格或對海巡的看法上是否有差異？

O1：原住民同仁普遍較樂觀。

主持人：也就是相對樂天、心態開放？

O1：是的，且抗壓性表現不錯。

主持人：回到離退面向，離退以一般族群較多，或因原住民比例高而呈現原住民數量較多？

O1：主要反映族群在地母數，原住民較多。

主持人：原住民同仁人數約占一半嗎？

O1：大致各半。

主持人：一般青年選擇海巡的主因，除在地工作機會有限，還有其他誘因嗎？特別是願意加入的關鍵考量為何？

O1：薪資與福利相對東部多數企業具競爭力，是常見考量。

主持人：若相對待遇具有優勢，為何仍出現以生涯發展為由的離退？就觀察而言，離退的背後動機為何？

O1：多出於尋求更自由的工作形態。軍職屬軍事化管理與訓練，規範較多，部分同仁期待更彈性的工作環境。

主持人：自由度成為關鍵因素。進一步想了解階級別離退差異：士兵的離退率是否高於士官與軍官？相對之下，士兵離退率較高嗎？

O1：士兵招募量最大，因此離退件數也較多。

主持人：也就是士兵離退率高於士官與軍官；若順利晉任士官，留任率會提升？

O1：能升任士官者，多半更穩定。

主持人：在留任率上，士官通常高於軍官嗎？若士兵轉任士官，留任率確實提高？

O1：多數同仁在是否留任時，會考量管理方式與升遷制度。薪資福利具保障是優勢，但升遷管道相對單一。若個人未來規劃與軍職體系差距大，對外轉職未必容易。建議面向包括：一是管理方式持續朝溝通式領導，降低僵化感；二是拓增專業職務發展路徑，讓具專長或學術背景者有舞台；三是福利加強住宿、交通、家庭照顧等支持，協助同仁兼顧工作與生活。

主持人：交通的困難主要源於通勤距離或跨縣市返家不便嗎？

O1：有部分同仁戶籍在外縣市，例如中南部，返家路程較遠。

主持人：他們為何選擇來東部？距離確實較遠。

O1：新進分發多採抽籤，未必能選到心儀縣市，故轉至其他分署，例如東部。

主持人：外縣市比例是否高？或仍以花東在地為主？

O1：以在地為主，外縣市比例不高。

主持人：方才提到「僵化的教育方式」，可否具體說明？

O1：指軍職紀律與規範較多。部分同仁對軍事化管理與訓練適應較慢，易產生壓力。

主持人：不至於如過往打罵，但指令式溝通較常見？

O1：相較一般職場更為嚴格，語氣也更為直接。

主持人：雖優於以往嚴苛文化，仍以命令溝通為主，對新世代衝擊較大。

O1：整體文化仍偏嚴謹。

主持人：以時間點觀察，士兵離退的高峰期大致落在哪些階段？前三個月內、半年或一年？

O1：多數出現在三個月後。

主持人：聽聞三個月內離退需負擔違約金，正確嗎？三個月後負擔會遞減？

O1：是，距離原訂年限越近，應負擔金額越少。

主持人：志願役一次任期三年，距離三年愈遠，賠償愈高。東部分署三個月內離退人數不多，多數會撐過三個月？

O1：三個月內屬少數。

主持人：第一波高峰多在三個月後；六個月、一年是否也有明顯波段？

O1：約介於六個月至一年。

主持人：為何六個月至一年間出現第二波？按理應已熟悉工作內容。

O1：仍以個人生涯規劃與轉往民間發展為主要說法。

主持人：實際上多半是對自由度的感受加深，與新生活作息落差累積所致。

O1：時間拉長後，部分人更確認自身偏好。

主持人：我方也觀察到，新兵對「休八」的理解與實務不同，涉及環境清潔與臨時支援等任務，易產生預期落差。

O1：我想補充離退時點的觀察。

主持人：請說。

O1：第一個高峰常出現在成功嶺入營第一週；第二個高峰在入隊後約三個月，學科、夜勤與工作要領同時進行，壓力上升。有些同仁在初次遭遇挫折時就萌生離退意圖。就經驗顯示早期撐過三個月後多能穩定；近年需延長適應期至半年，若過半年仍不合適，下一波多在一年。能撐過半年者，多可續任至四年期滿；再往後的高峰約在七至八年，部分因缺乏新鮮感或家庭階段變化而選擇離開。另一波在約十二年，與七至八年動機相近且已具榮民資格，距離二十年仍有時程，部分人選擇轉職。

主持人：十年以上具榮民資格，十二年離退可理解；若撐至十三、十四年，多會評估續做至二十年。

O1：大致符合實務觀察。

主持人:有些分署反映升遷名額受限造成十一至十三年離退。東部分署是否常見？

O1：目前情況尚可。

主持人：士官缺、軍官缺在東部相對充分？

O1：相較離島分署，壓力較小。

主持人：整體看來，本島調動彈性較高。東部分署同仁多傾向在地升遷嗎？

O1：多數希望留在東部歷練與升遷。甚至其他分署人員會輪調來東部增加歷練。

主持人：關於「專業發展路徑」，是否包含偵防、特勤、空勤吊掛、無人機與犬隊等專長？

O1：少部分同仁有意往專業化發展。近年無人機隊擴充，一線單位回應踴躍，年輕同仁對此有興趣；體能佳者亦傾向申請高空吊掛或特勤。但需符合泳渡、跑步等更嚴格基準，且須具備相對志趣。

主持人：東部原住民體能條件佳，理應在特勤與高強度單位表現突出。實際申請仍受駐地、生活考量影響嗎？

O1：特勤營區多在北部，東部在地同仁通常傾向在家鄉服務。

主持人：您前述專業路徑也包含水電、木工、電器維保等技術職序嗎？目前東部分署相關培訓是否充足？

O1：是，技術職序可作為發展方向。相關訓練資源相對有限，若能強化，對留任應有助益。

主持人：針對工作內容、輪班與風險感受，是否與離退存在直接關聯？

O1：大多數能接受輪班，但勤務常有突發事件，例如溺水救援，致使休息不足，長期會影響留任意願。任務風險與壓力並存，若無法妥善調適，可能考慮離退；能適應者則能從任務中獲得價值與成就。期望未來排班與前後勤支援更具前瞻性。

主持人： 夜勤通常為 22:00–02:00、02:00–06:00，原則上避免長期連續夜班，對嗎？

O1：是，日、晚、夜班儘量平均輪排，避免持續同一時段。

主持人：如安排 18:00–22:00 後接 02:00–06:00，可保有較完整休息？

O1：會以此類方式調整，確保充足休息。

主持人： 署本部資料顯示不少人因難以適應三班制而離退。東部分署以此為由的比例如何？

O1：亦有此情形，但多以「生涯規劃」作為正式說明。我們採分段休息並保障補休時數；部分年輕同仁休息時間使用手機、通話，壓縮睡眠，導致上哨精神不濟。

主持人： 休息紀律確實影響適應。海巡手機未安裝管制系統，容易分心也是因素之一。

O1： 的確如此。

主持人：署內在職進修、專業訓練與職涯規劃的支援情形為何？

O1： 支援面向包括：第一，薪資福利優於市場水準，享有年終、軍保、醫療等制度與規律休假。第二，組織屬海委會體系，勤務多在岸基或港區，內容以值班、巡邏、守望、安檢為主，單位規模較小，與民眾互動性高，封閉感較低。第三，專業訓練涵蓋游泳、救護、小艇、無人機等，並鼓勵進修學位與證照，以提升長期競爭力。雖提供保障與資源，部分同仁短期視角強，較難看見中長期發展，致留任意願受影響。

主持人： 東部分署在職進修學校選擇是否有限？目前與哪些學校合作？

O1： 近期與樹德科技大學合作，由校方師資進駐分署授課，屬學分性質的進修課

程。東部也有東華大學、臺東大學、空中大學等管道，但相較西部選擇仍較少，因此導入外校課程能補足缺口。

主持人：招募與離退相互影響，若流失率高，現有人力負荷上升，又促成新一波離退。研究目的之一在於提出可行對策，降低早退並提升穩定度。

主持人：整體經驗顯示，士官與軍官離退率遠低於士兵，持續引導士兵向士官發展，有助提升留任。

主持人：若署本部撥補資源至東部分署，應優先投入哪些項目以改善離退？

O1：資源可用於多面向。首先，招募文宣明顯少於國軍，建議補強。招募活動同場比較時，物資呈現差距不利形象與觸及。

主持人：第一線安檢所設備老舊亦影響留任與滿意度，基礎設施更新相當重要。

O1：熱水器等民生設備近年已有汰換，仍需持續盤點改善。

主持人 在招募策略上，應如何同步強化「進來」與「留下來」？

O1：兩個面向同時著力。其一，強化新人的心理建設：招募階段即清楚說明工作內容與壓力來源，避免期待落差；幹部應主動傾聽並協助，促進環境適應與歸屬感。其二，深化社區連結與正面形象：持續參與學校、港區、社區活動，推動反溺水、CPR/AED、反詐騙等課程，提升能見度與家長認同，擴大招募來源。

主持人：這與我們的結論一致：真實溝通可降低落差，社會信任能提升轉換與留任。離退與招募是互為因果的系統課題，需同時校準訊息、優化制度與改善現場條件。今天的離退部分先到此，感謝分享。

## 五、金馬澎分署離退訪談

主持人：主要離退原因很多與「不適服」有關。署本部提供的資料顯示，不少士兵是因為達到最大年限而離退。我印象中「上兵十年」——是指升上兵後最多再服役十年？還是包含從二兵一路升上來，士兵最多十年？

P1：是從升上兵開始算。

主持人：也就是說，自升上「上兵」起，十年為上限？

P1：對，二兵到上兵那段時間不算在那十年內。

主持人：所以「上兵」這一階段最多能當十年。

P1：沒錯，因此實際軍旅服務年資會超過十年。

主持人：會超過十年。

P1：因為那十年不包含從二兵升到上兵的那一段。

主持人：了解，二兵到上兵不計入。

P1：但二兵到上兵本身也需要一段時間。

主持人：不過最大年限是「上兵十年」。我們透過這次訪談想更了解：除了署本部看到大量「上兵十年退役」之外，這群在海巡服務已久、經驗豐富的人員，是否有機會不必在「上兵十年」就退？例如能否順利銜接升任士官？很多案例是「若接上士官便可續服役」，但為什麼有些人不願或無法銜接？署本部也很想理解這點。署本部從各分署彙整資料時，發現「上兵十年」離退比例很高：為何做到上兵十年、經驗這麼足，最後仍選擇離開？有沒有方式協助他們轉任士官、續服役？這部分後面會再談。先請謝科員簡要說明：目前金馬澎分署的離退現況為何？士官、士兵、軍官各自的離退情況與主因大致是什麼？

P1：以士兵來說，到期都會面臨「是否留營」。我們分署幾乎每個月都需向上級回報留營率，例如應留營 10 人、實際留營 8 人，就是 8 成。我每月回報的平均留營率大多超過 8 成。因為不留營就退伍，所以多數人會選擇續簽留營。留營一次可以簽 1－3 年（依個人意願），多數士兵會簽 3 年。整體留營率偏高，但仍有人離退。問題在於：明明留營率高，為什麼仍有人離開？

主持人：是因為——

P1：留營率高代表多數人認同繼續當兵，可能是為了穩定收入、未來轉士官的打算；不想留營的人就會退伍。您剛提到的「不適服退伍」，每月大約 2－3 件。與高留營率相比只占小部分，整體來說留下來的仍是多數。

主持人：嗯。

P1：總之，把「不適服退伍」與「留營」相比，留營是多數。

主持人：除了留營，您說離退數量也不算少，是嗎？

P1：若以每月「符合可留營」者假設 10 人來看，離退比例不會超過 3 成。

主持人：不超過 3 成，也就是離退約三成以內，可以這樣理解？

P1：對，不會超過三成。

主持人：整體來說，士官兵之中，是否「兵」的離退率最高？那在我們分署，資深兵退較多，還是年輕兵退較多？我猜是剛入伍沒多久的年輕人？

P1：對，年輕的居多。

主持人：依您的資料與經驗，新進到海巡後，離退的第一個高峰通常在什麼時點？

P1：以規定來說，最低需滿三個月才能提。

主持人：他們會在這個時間點離開，還是更早或更晚？

P1：最高峰是「未滿三個月」。

主持人：都是未滿三個月？

P1：對。依規定未滿三個月，若提「不適服」也可離退，但須賠一筆款項給國家；不少人寧願賠也要離開。

主持人：寧願賠錢。為什麼？金額不小吧？

P1：可能覺得負擔得起。賠償金額（也是我業務範圍）大概 8–12 萬。

主持人：8 到 12 萬。

P1：對，他們願意付。

主持人：願意付。

P1：因為付完就能離退。

主持人：就「買自由」。

P1：是。以我承辦經驗，就算本人無力負擔，也會設法請家人或朋友先墊付。

主持人：動機為何這麼強？對 18 歲而言，8–12 萬不是小數目。

P1：離退申請會附「離退問卷」。最大宗原因是「工作時間不彈性／不自由」。這是主要訴求。

主持人：所以他們連三個月都等不了。

P1：我觀察是：這群人多很年輕，多為高中畢業，對民間勞動條件與海巡福利缺乏比較基礎，不知道其實我們福利優於不少小型公司。他只感受到「工作辛苦」「不自由」，就選擇離開。

主持人：所以第一波高峰在三個月內。

P1：對，多在三個月內。

主持人：即使要賠錢也走。那我們有什麼輔導機制？

P1：當事人提出「不適服」申請後，主官（隊長或副隊長）會談話、了解真正原

因，並進行慰留；也會提醒離開後福利與經濟穩定性可能不如預期。同時，安檢隊有心輔官（心理輔導人員）做訪談與紀錄，並由長官簽核。紀錄會問是否有不公平待遇、同儕欺負（霸凌）等。但多數問卷顯示，主因仍是我剛提的「時間不彈性／不自由」。

主持人：不自由。

P1：是，時間不彈性、不自由。

主持人：對年輕、高中畢業的新進人員尤其在意「自由」。他們所說的不自由，是指：執勤結束休 8（或休班）時段，仍被交辦其他事情，無法任意支配？

P1：應該說不像一般「上下班制」。勤務結束仍在營區，必須遵守規範；不像一般人下班回到家，想做什麼就做。

主持人：想看電視、做什麼都行。

P1：在營區雖可休息，但仍有一定規範。

主持人：無法像在家那樣自由。

P1：對，自由程度不同。另外還有外宿（外散宿，含散步／過夜假）時間限制，所以會被時段框住，不易適應。

主持人：若不適應，是否可能調至其他單位？金馬澎有輪調機制嗎？

P1：有輪調機制—

主持人：例如從某安檢所換到另一安檢所、或其他巡邏點？

P1：對。不過輪調不在我直接業務範圍。我知道多半需符合「家庭因素」條件：家中有年邁或重大傷病父母需要照顧、或要照顧幼兒等。

主持人：了解。

P1：因符合條件者較少，且需服務一定年限、又有意願才可能調整。

主持人：回到士兵離退主因：不自由、年輕族群為主。那已服兩三年後仍離開的多嗎？三個月後是否還有第二個高峰？

P1：有，約落在第六年。因為每次留營最多簽 3 年，第二次簽滿即第六年。

主持人：簽到第六年結束。

P1：對，常見第二個高峰是「服務到第六年」離退。

主持人：為何六年離退？

P1：我的理解：再簽一次就是第九年，距離「上兵十年」很近。多半此時會探詢轉士官的可能性，若評估機會不大，就不再申請最後一輪留營（3 年），改在第六年離開。

主持人：覺得轉不過去。

P1：對，我的理解如此。

主持人：第六年通常已是上兵了嗎？

P1：一般會是上兵。

主持人：二兵到一兵要多久？

P1：大約一年。

主持人：一兵到上兵也是一年嗎？

P1：需要再確認，但——

主持人：我的印象是一到三年可升到上兵。

P1：所以到第六年基本上都是上兵。

主持人：可能已做上兵三到五年。再簽就接近「上兵十年」。

P1：對，仍是上兵，只是年資較長。

主持人：總結：第二波高峰在第六年，多因轉士官意願或可能性不足而離開。那士官的離退率高嗎？

P1：我也負責士兵與士官的離退。士官離退很低，與士兵情況完全不同。

主持人：也就是只要跨到士官，情況就不同？

P1：對，基本上會做到 20 年。

主持人：無論是由兵轉士官，或一開始即為士官，離退率都很低。

P1：對，通常會做到 20 年以上，符合領「月退俸」資格。

主持人：所以士官離退率非常低。

P1：沒錯。

主持人：軍官更低？

P1：對，比士官更低。

主持人：因此三者中，軍官最低、其次士官，士兵最高。

P1：是。

主持人：簡言之：若士兵有機會跨到士官，離退率會大幅降低；過不去的多在第六年離開。那轉不到士官的主因是什麼？缺額不夠、還是個人條件？

P1：首先要有士官缺額——

主持人：我們海巡士官缺額不多嗎？

P1：這部分我沒有完整數據。

主持人：若我是金馬澎的士兵，要轉士官，必須留在金馬澎嗎？還是其他分署有缺也能去？

P1：只要有缺就可以，不限本分署。

主持人：那轉不過去的原因，依您觀察？

P1：多半還是——

主持人：個人因素？

P1：對，個人因素。

主持人：包含績效、表現？

P1：是。若表現不差，考績通常也不會太差，多半能轉過去；我覺得仍以個人因素居多。

主持人：有些人也可能覺得外面出路更好，即使服務一段時間仍選擇離開。那士官通常為何提早離退？照理做滿 20 年較有利。

P1：有些人雖未滿 20 年也會撐到滿 10 年，因為滿 10 年可取得「榮民證」。

主持人：至少滿 10 年。

P1：之後若 10 年多就退，原因多為兩類：一是家庭結構改變（如育兒無人可顧）；二是考上其他公職或國營事業。

主持人：例如中華電信、各國營體系等。

P1：對。他們覺得那邊福利不會差太多，而且不用受部隊拘束，彈性較高。

主持人：所以士官離開多因已有其他工作或家庭因素。通常也會先撐到 10 年。若看高峰，可能在「10 年之後」與「20 年」這兩個節點？

P1：對。最大一波通常是「20 年後」為主，因為目標是領月退俸。

主持人：若 20 年前有一波，則多在 10 年後。軍官與士官概念相近？

P1：對。

其他人：喔。

主持人：基本上軍官離退原因與士官相近。那我們對軍士官的慰留機制？

P1：與士兵類似：長官詢問並做紀錄。

主持人：會提供什麼額外誘因嗎？

P1：原則上會慰留，但若當事人意願堅定就尊重。長官會認為「心已不在」，強留意義不大。少數「非常優秀」者可能會積極慰留，例如了解其居住地，爭取讓他就近服務等彈性作法。

主持人：進入第二題：金馬澎分署的管理方式、升遷制度、福利等，對離退意願是否有影響？

P1：會，特別是「福利／薪資」面。

主持人：升遷與管理也會影響，但相對次之？

P1：也會，但大家最在乎多半是福利。

主持人：主要和民間比較，著重薪資？

P1：對，薪資。

主持人：同期同齡相比，我們軍職薪資通常較高；近期又調薪。四月加了約 7,000 元，對離退有影響嗎？

P1：目前時間還短，承辦體感上暫未見明顯變化，需時間拉長觀察。

主持人：了解。升遷制度是否會影響離退意願？

P1：會。

其他人：會。

主持人：主要是什麼面向？

P1：一般來說是「往更高階」的升遷機會。

主持人：是因缺額不夠嗎？

P1：對，越高階缺越少。

主持人：金馬澎大多在離島，缺額更少。假設我在澎湖是上兵，想轉士官，但澎

湖沒有缺，就得去金門或本島。這會影響是否繼續留下？

P1：會。工作地若非本人理想，也可能成為離退原因。

主持人：離島員額有限；不少人是在地人，想留在本島／離島原居地。若士官長缺就那幾個、長期難動，可能造成升不上去：想升得離島，若不願離開家鄉，可能就卡住。會出現這樣的情況嗎？金馬澎是否特別明顯？

P1：會。

主持人：我們會勸他轉到本島嗎？

P1：會溝通，但——

主持人：但多數意願堅定想留在澎湖／金門／馬祖？

P1：多數人會希望留在原服務地。

主持人：定著性高。

P1：若戶籍在離島，當然希望就地升遷。

主持人：所以離島同仁的在地紮根強。因而有人因升遷受限而離退？

P1：對。

主持人：金門、馬祖、澎湖情況相近？

P1：差不多。舉例：澎湖人服務在澎湖，已是上士，若無士官長缺，也不想回本島，就會一直待在當地。

主持人：可能就待到滿 20 年領月退？

P1：對，等到可領月退俸就離開。

主持人：上士可以待到 20 年，不一定要升到士官長。

P1：對，年資到即可領月退，與是否升到士官長無直接關係。

主持人：有些人選擇「不上不下」地等；也有人不願等而退。

P1：對。

其他人：喔。

主持人：管理方式方面：離島與本島差異？除了休假，還有嗎？離島是否更需戰備、人力輪值？

P1：離島多為 24 小時輪班；回到分署本部較像一般公務單位，8 小時上下班。

主持人：本部（含您）是早上上班、下午下班，下班就能離營。

P1：對，比較自由。

主持人：類似一般公務員，不像安檢所。

P1：沒錯；安檢所下班仍在營區。

主持人：若在第一線安檢所，要怎麼樣才有機會來本部這種單位？

P1：通常看考評與表現，因為本部是幕僚性質。

主持人：本部開缺少，競爭應該激烈，會依表現排序？

P1：會看分數，也會考量家眷是否在北部地區；表現好且家在北部，長官可能優先考量。

主持人：就會核准調來。

P1：對。

其他人：喔。

主持人：多數第一線同仁工作多年，確實想往較穩定的幕僚單位移動。除分署／署本部等具明確上下班制的幕僚單位外，離島還有其他單位也採上下班制嗎？

P1：沒有。金門、馬祖、澎湖都不是上下班制，是 24 小時輪值。

主持人：所以大致只有本部如此。

P1：對，而且開缺很少，多為個位數。

主持人：因此很難流動。

P1：對，本部異動更少。

主持人：幾乎不太會動。

P1：對。離島想來本部有機會，但不高。

主持人：而且離島多是在地人：澎湖人留澎湖、金門人留金門、馬祖人留馬祖，即使有缺也未必想來本島。

P1：偶爾有例外：本籍新北的人因工作分發到馬祖，表現優良，且本部剛好有缺、又在其戶籍地，才可能提拔調來。

主持人：但少見。

P1：對，不常發生。

主持人：回到制度與福利：您覺得有哪些可改進之處，有助降低離退？

P1：既然主要原因是「時間不彈性／不自由」，我覺得可嘗試「局部上下班制」。不可能全面實施，否則軍隊無人管制，但可在離島局部開放，如文書／行政類職務；讓部分表現優良者做行政，採上下班制，下班可離營返家。

主持人：這樣會是誘因？

P1：我們署內其實擬過草案，也短期試辦過，但成效不理想。

主持人：效果不好？

P1：對。部隊臨時通知多，若人已回家又被叫回來，感受會很差。另有「同工不同酬」的觀感：領同薪，為何他能上下班制、我卻 24 小時制？容易引發爭議。

主持人：因此難以執行，但仍值得努力？

P1：我認為是留才誘因。有人本欲離退，但若知道「表現好有機會轉上下班制職缺」，可能願意留下。擴增具上下班特性的後勤／幕僚單位，或許能降低離退。

主持人：了解。那對工作內容與三班 24 小時輪班的感受，是否與離退直接相關？很多人無法適應？

P1：會。留營時須繳交體檢表，常見因輪班而影響健康指標（如肝指數偏高、紅白血球異常）。少部分因健康因素無法續留而退。就算體檢合格，也可能因不喜歡輪班環境而離開。夜間作息混亂、飲食不規律（半夜多為高油炸物），若控制不佳，易出現肥胖或肝指數偏高，體檢不過就無法留營。

主持人：這類情況多嗎？

P1：不到「很多」，但確實有。加總起來，輪班是影響離退的關鍵因素之一。

主持人：若改為固定日班或固定夜班，是否有助降低離退？

P1：可能有助留才，但實務上不易。會引發比較心態：同薪為何他長日班、我長夜班？很難長期固定。

主持人：夜班常有「最多連三天」的限制，剛適應又換日班，易造成身體負擔。放假頻率方面，金馬澎通常多久放一次？

P1：馬祖較特別：一個月修一梯，約 10 天。金門與澎湖則一個月分兩梯修完，總天數也約 10–12 天，但拆成兩次。

主持人：了解。

P1：總天數三地差不多；馬祖一次放得比較長。

主持人：若一段時間固定值白天、休假回來下一輪再固定夜班，會否較好？

P1：多數人不喜歡「一直變來變去」。若原本夜班，就想持續夜班；排班原則也會盡量在一段期間（例如一個月）內維持相對穩定，以利適應。

主持人：總之，輪班確實是重要離退因素之一。

P1：我認為是。

其他人：OK。

主持人：除了「不自由」，輪班也是主因之一。

其他人：對。

主持人：在職涯與訓練資源方面：署內如何協助同仁發展、降低離退？

P1：士兵不一定要一直當士兵。若符合學歷與年齡等條件，可報考士官班或軍官班，受訓畢業後可任官（依規定）。會任官，但需在士兵階段表現良好並符合年齡學歷門檻。

主持人：若缺學歷，是否鼓勵在職進修？

P1：會。例如缺大學學歷就鼓勵補修，以利報考。

主持人：署內是否補助學費？

P1：有在職進修補助。

主持人：補助多嗎？

P1：不多，一學期大概兩、三千元左右。

主持人：多少有幫助。那士兵轉士官與士兵轉軍官，哪一種較多？

P1：我印象是轉士官較多。

主持人：因為軍官門檻較高（需大學學歷）；士官則不一定？

P1：對，士官不必一定要大學學歷（以主管規定為準）。

主持人：除了學歷補助，是否也培訓專長，如犬隊、偵查、無人機等？

P1：會。先做意願調查，符合資格者再送訓，例如無人機訓練。

主持人：是由署內開課，還是委外？

P1：多委託民間機構或協會授課，我們派員參訓。

主持人：署內負擔經費？

P1：會，但會控名額，例如需要 3 名，就在報名者中遴選 3 人委外受訓。

主持人：好，最後一題：若署本部提供一筆資源（如 1,000–2,000 萬元），用在哪裡最能有效降低離退？

其他人：嗯……

P1：用在哪裡最好？

主持人：例如營舍改建、福利增加或其他？

P1：我仍覺得「薪水」最有誘因。環境不喜歡，若薪水提高，有些人願意忍受。不過薪資調整不是海巡署可單獨決定，需更高層（行政院、立法院）整體調整。

主持人：當然，若是交給我們運用的資源呢？例如營舍、休閒設施？

P1：營舍、個人寢室、運動空間等，每天都在使用，改善很有幫助。另外可投資「管理方式」的精進：例如讓各級長官外訓進修「人際溝通／領導與部屬關係」等課程，學習如何與新世代互動，更新管理知識與作法。

主持人：讓長官了解年輕世代的想法與溝通方式，有助於管理過程中降低摩擦。我觀察現在年輕人與過去不同。

P1：他們很在乎「自己的時間」與「自主權」。要在軍隊立即擁有這些並不容易。必須到一定職務、具備成績與影響力，才有更多裁量權。

主持人：也就是要升到較高位置才可能。

P1：例如士官長，作為單位的領導幹部，能向上反映營舍等問題，話語權才足夠。士兵直接去對長官提大幅改善並不實際。若年輕人尚未升遷就想擁有高度自主，常會缺乏耐心等待。

主持人：因此管理也需隨世代調整。若資源能投入長官的人際溝通與新世代管理訓練，也許能更理解年輕人的訴求、改善溝通，進而降低離退。反過來說，部分士兵離開是因為無法適應現行的管理互動方式。

P1：對。軍隊強調「服從」。若仍以過去單向命令為主，新世代可能難以接受。現在更需要溝通；若過度斥責，可能走申訴或對外投訴管道。網路發達，負面訊息也容易擴散。

主持人：對海巡形象、離退與招募都會有影響。

P1：沒錯。

主持人：時間差不多，我們訪談到此結束。

## 六、東南沙分署離退訪談

主持人：首先請賴專員簡要說明，東南沙分署目前的離退情況，包括士兵、士官與軍官，各自呈現什麼樣的趨勢？

Q1：今年因地域加給、戰備加給等調升，離退人數明顯下降，約 2 到 4 人；相較我剛接手時一年可到 20 人，差距很大。

主持人：平均一年大約 2 到 4 人？

Q1：對，這幾年整體都在下降。

主持人：士兵、士官、軍官都下降？

Q1：是。軍官本來離退就不高，主要還是集中在士兵與士官。因為我們單位任務特殊，多數人是由本島單位輪調上島，從較民間化的本島勤務轉到戰備單位，生活與任務差異很大，再加上離家遠，容易適應不良。有些資深同仁若在島上缺少同梯，也會感到孤立，進而選擇離退。

主持人：我對海巡在離島的服勤較不熟，能否先說明東南沙與本島分署在任務上的差異？

Q1：本島以執法為主，例如管理漁船進出港、查緝走私偷渡、處理漁業糾紛等；東南沙則以戰備為核心，每季都有火炮與射擊訓練，幾乎不與民眾接觸，僅有長官訪視。屬軍事管制區，任務性質完全不同。

主持人：島上的服勤地點主要分布？

Q1：都在大島，分成第一、第二等不同駐點，小島不派駐人員。

主持人：因此與本島的工作內容差異極大。

Q1：沒錯。本島需要較多法律與程序知識；東南沙則是純戰備訓練，節奏與文化完全不同。

主持人：所以其他分署輪調來的同仁常一時難以適應。

Q1：對，就連我們自己下去的人也會覺得不適應。

主持人：為何會從其他分署調人到東南沙？

Q1：因有輪調制度，軍官、士官、士兵都適用。不過早年加給只有九千多、與澎

湖相近，誘因不足，很多人不想上島。

主持人：為補足員額只能靠輪調？

Q1：對，且有戰備人力編制規定，必須維持一定人數。

主持人：這也增加了適應不良與離退風險。

Q1：另外也有一種情況：有人因經濟壓力或背債，自願申請上島多賺，但環境與壓力大，常撐不久就離開。

主持人：因此家庭或金錢因素也是常見動機？

Q1：是，十個裡約有五、六個因債務或家計選擇來島上。

主持人：現在島上加給比本島多約兩萬？

Q1：對，已超過兩萬，加上戰備相關加給，整體薪資比本島高約兩到三萬，是重要誘因。

主持人：除此之外，還有哪些離退原因？

Q1：有些人上島協助工程時學到機具操作，例如怪手，之後被民間挖角，月薪可達十幾到二十萬，於是提前退伍。

主持人：人力因此常出現缺口？

Q1：會，所以我們以年度名冊排序建立輪調機制，從各分署抽調補足；若有人提出免調理由，再往下遞補。

主持人：輪調依季別執行、按名冊排序挑人？

Q1：是，每年都會更新名冊，確保有人一退就能接上。

主持人：管理、升遷與福利方面，和本島相比有差異嗎？

Q1：管理方式大同小異，仍有戰備點名與訓練。但升遷面向受限於島上缺額，部分士兵或中下士為了維持較高加給而選擇不升級留在島上，久了容易錯失升遷時機。

主持人：等於「本島來的不適應、島上回本島也不適應」，兩邊落差都大，這也是離退主因之一。

Q1：升遷缺額確實較少。很多人長期留在島上，升到某階就遇瓶頸；若要再往上，往往得回本島，這對不少人是難題。我們也常向署裡反映，希望調整組織與編制，但受員額控管限制，無法隨意增加高階職缺。

主持人：所以會出現年限到、卻沒有缺，只能回本島求升，但又不想離開原駐地的情況。

Q1：對。若表現突出，指揮官會創造機會；但實務上常遇兩難：有的人不特別優秀也無明顯過失，就一直留任，反而擠壓升遷排序。

主持人：若夠優秀，仍可能在原地升上去？

Q1：可以。另外距離與交通也是關鍵。東沙較正常，一週尚有兩班軍機；南沙則多靠巡防艇、任務優先，單趟航程六到九天，休假難穩定。交通不便使留任意願降低。

主持人：是不是年輕或單身者較能留下？

Q1：多數是因家裡需要錢而留下；也有人覺得島上開銷少、存得快。

主持人：常聽說離島當兵每月花費極低，幾乎都能存起來，跟金馬澎經驗相似。

Q1：南沙返高雄搭軍機約四小時，還得配合國防部時程；走巡防艇來回六到七天，遇任務還會延長。船上漂七八天很辛苦，好在休假從踏上本島才開始計算。

主持人：光在海上漂就很累，交通確實會讓人卻步。

Q1：是，這是現實限制。

主持人：當同仁決定離退，分署怎麼輔導？

Q1：多半是家庭因素或想回去發展事業；也有人覺得任務單調，產生倦怠。近兩年調薪幅度大，再入營意願反而上升，許多退伍弟兄打聽是否有缺能回來。

主持人：這次立院調薪對東南沙的影響特別明顯？

Q1：對，很多人表達想回來。

主持人：但缺額有限？

Q1：是。士兵回來較無礙，但士官回流會壓縮升遷空間。新進士兵會先到屏東集中受訓，再依志願與排序分發，不會直接上島。

主持人：也就是先集中訓練，再按志願分發東沙或南沙。

Q1：沒錯。勤務是三班制、每班八小時，排班可調，但夜點費分配常引發爭議。

主持人：三班制本身會造成離退嗎？

Q1：以前會，因招募未說清楚；現在我們明講不包裝，適應問題減少。年輕人作息本就不規律，反而還能接受。

主持人：規定不是不能連三天夜班嗎？

Q1：對，但為了夜點費公平，排班常需跳班，避免有人長期領不到補助，這需要排班人員拿捏。

主持人：晚班有夜點費？

Q1：有，需連續四小時才計。每日八小時勤務可依單位需求調整，不一定固定「4休8」。

主持人：所以工作內容、輪班與工時確實影響離退。

Q1：而且島上環境封閉，人際若不合容易被孤立，加上通訊不佳，孤立感會被放大。

主持人：通訊不佳也是關鍵？

Q1：是。島上網路差、延遲高，幾乎只能用中華電信。年輕人對手機依賴高，衝擊很大；我們正設法改善，但成本高、進度有限。

主持人：通訊問題也放大了人際困境，進一步影響留任。

Q1：東沙最近導入低軌衛星，略有改善；但南沙人口少，電信商投資意願低，每年成本動輒數百萬，不符效益。

主持人：在職涯發展與訓練資源上，分署提供哪些協助？

Q1：有在職進修與職訓課程，但申請者不多；資深幹部較會運用，年輕士兵多半待不久，認為外面機會更好。雖有補助，但金額偏低，誘因有限。

主持人：多半士兵年輕、學歷不高，薪資雖有六、七萬，仍想退伍？

Q1：對，很多人從一開始就打算撐滿合約再走；也有人因賠償制度而先待滿。能否留下，看適應期是否度過。

主持人：總結起來，離退主要與適應困難有關。

Q1：是。海巡偏技職體系，許多技能靠經驗累積；但年輕人較缺耐性與人際互動經驗，配上通訊不便，更難適應。

主持人：最後一題，若署本部提供一筆資源，您認為應優先投入哪些項目以降低離退？

Q1：優先提升進修補助與生活設施。裝備升級對基層感受有限，真正需要的是教育補助、服裝補助與生活環境改善。現在補助額度過低近乎形式；服裝撥補選擇

少，無法像國軍在福利站自由選購；冷氣常因預算而限時開放，休息品質差。若能補強這些，對留任更有幫助。

主持人：了解。非常感謝賴專員的分享，對我們後續研究與政策建議很有幫助。

## 七、偵防分署離退訪談

主持人：可以理解，很多人會想：「外面選擇多、薪資也不差，我幹嘛不退？」

R2：為什麼有人當了十年還不轉士官？又為什麼有人只撐幾個月就想走？有些人就是想退。少了義務役的人手支援，本來兩三個人分攤的工作，現在常變成一個人扛。以前一個班只要四小時，現在一天可能得站到八小時；班站完，下班後還有其他業務。這些都是離退率高的主因。重點不只在「招募難不難」——其他軍種也都難招；更該看的是離退的比重、為什麼離退這麼高。

主持人：所以人力長期不足，核心不在招募，而在離退率為何節節上升？

R2：對。大家一直在問「為什麼今年沒達標、去年卻可以？」更該問的是：「為什麼補不滿？」少子化不是新議題；再加上陸海空先搶資源，輪到我們可用的人更少。另有身心科等就醫紀錄的限制，一批人又不能進來。

主持人：等於又被再刪一批。

R2：沒錯。就算招進來，留不住，人當然會越來越少。所以重點是討論「為什麼流失」，不是只怪「為什麼招不滿」。

主持人：其實這是「雞生蛋、蛋生雞」的互相影響：離退高，招募壓力就大；招募壓力大，也會推高離退。第一是招募員壓力過大；第二是人補不進來，留下來的人負擔更重。以前有義務役，一個人做一個人的事；現在人變少、招募又難，留下來的人常得做 1.5 人、甚至 2 人的工作。招募力道不如從前、流失又不停，1.5 人份變 2 人份、再變 3 人份。留下的會想：「我已經做士官的事了，何必再升？」於是上兵十年就不幹；士官、軍官也可能年資到 20 年就退，形成惡性循環。招募沒做好、人不夠，離退率就高；離退率一高，留下來更累，又帶動更多離退，和一般職場一樣。

R2：以我們自己單位為例，早年在求職網站開職缺，一天至少 10 封履歷；這一兩年可能三天都沒有一封。離職一走，編制十個少兩個，八個人得做十個人的事；再走，又變七個、六個……留下來的人當然會想走。資訊太透明、找工作太容易，有人去做外送或快遞，一個月也能將近五萬；或靠社群業配，一篇就四、五萬。機會變多、門檻變低，留人更難。

主持人：以往找工作不像現在這麼容易、透明；如今只要上網搜，就有滿滿機會。年輕人不想做，立刻轉去外送、直播、接案等。在這樣的環境下，我們海巡、國軍、甚至民間公司都面臨同樣問題：留不住人。這也回到今天主題：除了招募困難，更關鍵是離退為什麼居高不下。我們先聚焦偵防分署自身的離退狀況——不談其他分署。我們沒有士兵編制，以士官、軍官為主；近年相比，離退是否增加？

R1：我們的離退很少，多數是服役期滿退。偵防分署屬「二次選擇」：個人評估後才調入，意願高、待得住；未滿 20 年就退伍的極少。

主持人：了解。那「轉調率」呢？有人待兩三年就轉走嗎？

R1：軍職不高，文職較有轉調情形。軍職和其他單位相比，環境不同；文職屬全台體系，選項比較多。

主持人：文職人多嗎？

R1：分署約 800 多人，其中文職約 280、軍職約 400 多，文職約相當於軍職的一半。轉調率來看：警職最低、文職最高、軍職也低。

主持人：所以偵防分署的軍職，無論轉調或離退率都偏低。那升遷會不會卡？例如中尉升少校時，偵防這裡有沒有缺？

R1：軍官升遷管道暢通。分署多數職缺都能到少校；而且只有少校服役滿 20 年才能領終身俸，所以在偵防分署升到少校、取得終身俸不是問題。偵防分署是新單位（海巡署 89 年成立、偵防分署 107 年成立），編制設計本來就比較新。

主持人：即使離職少，還是會有個案。除了期滿退伍，最近比較常見的原因是什麼？

R1：少數是涉及違法被判決而離職；其他大多是正常屆滿退伍。

主持人：不太會出現不適服、或純家庭因素離退？

R1：很少。因為來這裡多是個人再選擇，自願性高。另外，我過去在其他單位——部隊型態最大問題是「上下班」。偵防分署各單位幾乎都是上下班制，這對留任很有幫助。

主持人：大家的作息大致是「朝九晚五」？

R1：是。結婚生子後的照顧壓力，和純部隊相比也較好配置——只是換在不同地點上下班而已。全台一致，有任務就算加班，會補休；不像純部隊要 24 小時留守、戰備。我們和一般上班族相似：外面會加班、我們也會，能請假、能補休。任務

率雖高，但不是傳統部隊留守制。

主持人：本部、偵緝隊、偵查隊、無人機等單位，平常不是 24 小時輪班？

R1：不是。通常是一個隊固定一人留守、輪流排班；不像傳統部隊那種「三分之一放假、三分之二留守」。性質不同，我們最大的誘因就是「全員上下班」。其他分署只有「機關本部」是上下班，第一線仍是部隊型態。

主持人:難怪偵防的離退率比其他分署低很多。那管理方式與其他分署有何不同？

R1：大同小異，現在都挺法制、也強調人本。較多問題其實源自「部隊型態」：較不自由、封閉、長期壓力難紓解。我們上班 8 小時、其餘時間是個人時間；有加班就依業務處理。海巡署政策方向也以人為本，但部隊管理難免較封閉、壓力較高。

主持人：進入偵防分署至少要服役兩年。挑人時，除了兩年條件，還有什麼要求？

R1：基本的考績、不得違法犯紀等。因為我們以辦案為主，會看是否適合查緝。沒有單一人格特質標準——有人需要善於溝通、有人需細心，強調團隊互補。我們不是被動收履歷，而是會主動「打聽評價、評估適配」，覺得適合才請調過來。想來的人很多，但我們會挑適合的；偵防是「我們選擇人」，不是「被選擇」。

主持人：聽起來有點像「教測中心」：業務專精、可挑人。也難怪沒有士兵編制，屬中高階人員。雖然分署都隸屬署本部、彼此是平行單位，但偵防與北中南東等第一線分署性質有落差。我覺得海巡署底下有三個單位比較特別：偵防、艦隊、教測中心——跟北中南東等分署不太一樣。

R1：艦隊最特別：幾乎都是警察。海上是警察、陸上是軍人；艦隊約八成都在海上。整個艦隊分署兩千多人，軍職只有五十八個，少之又少。艦隊多從警校、水上警察系統進來，才能直接上艦；一般軍職不符合船副、船舶等專業證照與科系門檻，很難進去。來源長年以警校、警大畢業生為主。艦隊基本不開放新進軍職直接進來，和偵防一樣要有經驗才可能。來源固定，所以他們不太需要外部招募。

主持人：我聽說今年起艦隊更傾向招「警職」，因為本來就不需要軍職。接下來我也會去艦隊訪談，比較這種差異。

R1：沒錯：教測中心在學校、艦隊在海上、我們做查緝辦案。這三個單位和其他分署的性質都不一樣。

主持人：我早上跟教測中心聊過，他們離退率也很低、組成跟我們類似（士官、軍官為主），想去的人很多。那偵防目前員額接近滿編嗎？

R1：還沒滿編，因為其他單位人力吃緊，不太可能大量放人給我們。基層更缺，所以基於「橫向平衡」，放人通常「有條件地放」。可能是「十個放一個」這種比例。我們也可能缺幾十人，但其他分署可能缺幾百，會優先補他們。

主持人：對軍職而言，「能上下班」是很大的誘因。我自己也覺得吸引力很大。以我過去在大學招生的經驗，跟招募很像：好不容易招來一班四十人，十月可能就休學、退學一批。北、中、南、東第一線分署的士兵「不適服率」逐年增加，永遠補不滿。偵防因為上下班、固定下班時間，壓力相對可控。許多第一線安檢所連外食、外宿都難，因為員額不足：滿編 30、實際 25，哨位誰站？副所長都要下去執哨，更別說外食外宿。雖有政策鼓勵外食外宿，但因人力不足，實務難推。

R1：為求公平，不能所有人力就全部放，會引起爭議。許多單位三班輪調，晚班最多連上三天；不少人不適服原因寫的就是「無法接受三班輪調」。

R2：我知道陸軍、空軍可能一個月只輪一到兩班、每班兩小時的安官哨，而且有上下班制。對招募而言，這是我們的弱勢：海巡多為三班輪班制。薪資也比不上其他軍種的加給。海軍上艦艇加給一加，阿兵哥可能接近軍官的錢。

R1：艦艇加給約一萬二。

R2：我們多要到外島才有近萬加給（約 9,790），艦艇上船就有一萬二。招募自然吃虧；在人手不足下更難。署本部有推「外食外宿」，但前線執行常與政策脫節。

R1：考生常反映「期待落差」。宣導說有外食外宿，但很多小所放不到；為公平，常變成「大所有、小所沒有」，或乾脆「要嘛全有、要嘛全無」。也曾推過「每週都有」、「每日都可」、或「三歲以下幼兒可每日外宿、50 公里內可通勤」等規定；可現場執行仍受人力所限，壓力容易轉嫁其他同仁，造成怨懟。人力減少、壓力上升；改為全志願役後，新人多是高中畢業直接上工，沒經過長期訓練就扛現場壓力。外面 3 萬多也許自由多、能選日夜班，時間價值更好，誘因就比我們高。

主持人：你也經歷過有義務役的年代。和現在相比，第一線安檢員的差異是？

R2：差很多。過去有義務役，大家輪班，一天可能只站四小時；畢業潮滿編時，可能兩天才輪一班哨。現在可能一天就要輪兩班，仍是 24 小時運作，差很大。以前有人卡哨、有人卡班；現在義務役少，阿兵哥人數少、士官任務多。士官有自身業務要帶兵，阿兵哥過去可能接 0.5 個業務，現在可能一人要接兩個。但薪水一樣。如果上面的士官只會指派工作，士官領五萬多、阿兵哥三萬多，阿兵哥做得要命，自然想退。有些家裡是獨子，跟父母說不想做，家長也會支持退伍。時代不同了。過去士官會「剛性」帶人，現在要耐心溝通，不能體罰或打罵，只能

柔性勸導。有些年輕人抗壓性低，一說一念就崩潰；長官下來關心，他就說壓力太大想退。我親眼見到帶兵方式的轉變：以前那套已行不通，不改就大量流失。年輕人覺得：不如去做便利商店，三萬多、壓力小、能回家、能約會。近年外面起薪也越來越高，像台北餐飲、飲料店開到四萬三、月休八天。想想看：我若退伍去賣紅茶，固定休假、準時下班；在軍中卻要 24 小時輪班，為何不走？

主持人：如今資訊取得太容易了。上網一搜就知道哪家店開四萬三、月休八天、工作內容是什麼。反觀海巡：穿著橘衣、天熱外勤、四小時站哨、八小時上班，哨後還可能要盯辦公席；內務、廁所、外掃區也得自己整理。年輕人會想：「我在店裡只要煮紅茶就好，清潔有人處理。」四月立院調薪七千，多針對第一線單位；我們偵防沒有加到，對吧？

R1：那次是提升基層部隊，我們沒加到七千。

主持人：所以第一線安檢員有，我們偵防沒有？

R2：對。原本衛勤加給三千，調到七千；但我們這種上下班單位沒有。

主持人：分署本部也沒有，因不屬第一線？

R1：基本上上下班單位都沒有；該加的是部隊型態。以前也評估過把全署改成上下班、或 12 小時制；但人力要翻倍、經費要三倍，最後承擔不起。

主持人：所以那批調薪與偵防無關；明年要再提也未必跟我們有關？

R1：後續還在討論，但目前暫停。

主持人：等於偵防（含偵查、偵緝）多半不算第一線，也沒有這些加給。畢竟選擇不同型態，訴求本就不同。想進來的人多，大家會自行衡量。另外，想來偵防，至少要是士官；我們沒有士兵名額。那在職訓練、進修、職涯發展上，偵防有什麼補助或協助？像學無人機、去特勤等。

R1：學歷進修（大學、碩、博）各分署都有補助。各項訓練採意願制報名，有名額就能去。但「同意你去受訓」不等於「同意你調入」；拿到資格，長官不放人仍無法轉來（或轉出）。目前只有「特勤隊」較例外：訓練及格率很低，又有加給（約 29,500），通常各機關都會放人。無人機加給尚在爭取，暫無。偵查、偵緝主要是破案獎金，沒有額外特殊加給。

主持人：剛提到「空中作業隊」是無人機？

R1：對，無人機單位。

R2：另外還有「空中吊掛分隊」，搭紅色海鷗直升機救援，那種有危險加給。

R1：直升機運作主要是國搜中心；我們派員配合搜救。隊員是海巡的人，但機隊與能量隸屬國搜。簡單說：我們出人、駐地在機場，任務特殊所以有危險加給。

主持人：除了特勤、直升機等少數特殊任務，大多數偵防同仁沒有額外加給。

R1：對。

主持人：儘管我們離退率低，我還是想問：若有一筆資源下來，該投在哪些面向，能讓工作更順、壓力更小、離職更低？我剛剛有看到運動設施，會有人使用嗎？

R2：有人在用。

主持人：我們有少量宿舍嗎？

R1：有，但不多。雖是上下班制，仍有中南部同仁會申請住宿。我認為優先是宿舍，其次是硬體設備更新。政府採購多是「最低標」，效能與民間差距大，常用「老設備做新工作」。今年也編了預算改善冷氣等，但過去很多都是十幾二十年的舊機。

R2：我覺得住宿空間最有感。不論偵防或其他分署，多是大通鋪、上下舖，廳舍老舊，修繕經費又常無法核銷，最後是士官、所長自己掏腰包修。我們也是救生救難單位，為什麼消防局宿舍能做得很好？我們做不到很可惜。

R1：警局常用「獨立電表、使用者付費」，想怎麼用就怎麼用；但我們是公家提供，就會有統一管制（例如溫度、時段）。海巡署其實一直在修繕，但經費有限、廳舍多半 50 年以上老屋（多是舊陸軍或海陸廳舍移撥）。老式廁所有時 10 個小便斗壞 8 個，因老舊到不具維修價值，只能封閉不用。大規模汰換要花的不是幾百萬、幾千萬，是好幾億；幾乎每棟都要動。海委會的廳舍本身也還是租的（年租很高），更凸顯整體老舊與經費問題。

主持人：第一線安檢所靠海，設備更容易壞；夏天三、四點冷氣還會自動停。

R1：也有「電費預算不足不能開」的情況，三十幾度不讓開冷氣，根本睡不著。這其實是國家預算的結構性問題。

主持人：了解。無論如何，這些意見我們都會彙整送署本部，盡力爭取改善。邏輯很清楚：離退少、補滿編，人均壓力下降，離退又會再降——惡性循環就能扭轉。另外，偏遠安檢所連運動設施都沒有，只能跑漁港、在大太陽下運動，久了也容易心累。

R1：多數地方連住宿空間都不夠，更別說運動設施。

主持人：這些都會列入建議項：宿舍、冷氣與電力、硬體汰換、運動與紓壓空間等。希望透過改善環境與作息，使招募與留任形成良性循環、提升整體戰力與服務能量。謝謝專員，我們訪談到此結束。

## 八、艦隊分署離退訪談

主持人：想先請教一下：艦隊分署與其他分署不太一樣。我看到編制結構，艦隊分署以「警職」為絕大多數，軍職相對偏少，甚至少於偵防分署或教測中心。想請您概述目前艦隊分署「軍職」同仁的離退現象。

S1：先說明一下背景（可以用測試性的說法嗎？）。我們分署的人力組成中，軍職沒有像前述單位那樣包含大量「士兵」，兵科幾乎沒有；主要是士官與軍官，但整體只佔約 2%。因此若單看艦隊分署，要統計離退樣態不易。我們在題目提出後，也向一線設有軍職人力的單位蒐集意見。自組織改造（107 年）前後，才因專案調補進來一撥軍職；現階段的離退多屬「屆齡」或「借調期滿返原單位」等情形，較少出現「不適服」「升遷受阻」而提前離退。綜整各單位回報，軍職離退主因大致為年限屆滿與個人生涯規劃，較少因福利或制度問題離退。

主持人：您說軍職約 2%，是指艦隊分署整體人員的占比嗎？

S1：對。全署 3,000 多人，軍職只有 40 多位。

主持人：3,000 多人、約 2%應約 60 人？原來實際只有 46 人，真的很少。這些軍職多從事哪些業務？

S1：多在海巡隊的一線，隨船（艦）出勤，多為過去專案（如移撥）而來。

其他人：內勤軍職較少。

S1：內勤大概 4 名左右；一部分因商調或新成立如招募小組才進來，主要仍是先前專案移補的人力。

主持人：也就是多在海上勤務。與一般分署岸巡隊或安檢所的業務是否相同？

其他人：連勤務型態都不同。

S1：對，艦隊是隨船（艦）出勤，配合海巡隊的勤務規劃。

主持人：他們會登船嗎？會，隨船。一線人力需求在海上，所以才調過來配合海上勤務。警職與軍職在同一艦上執勤；兩者的工作型態是否不同？會不會因此影響軍職觀感？

S1：場域不同、勤務面向也不同。多數分署的岸巡隊是岸際勤業務；我們則以海

上出勤為主。值勤時數也不同：岸巡隊常見 12～14 小時輪替；海巡隊小艇多以 4 小時一輪，大型艦艇則以「天數／任務期」計，實際依各艦隊勤務考量調整。

主持人：軍職的上下班時間會與警職一致嗎？

S1：原則上配合單位勤務；若以一般 8 小時思維規劃會導致人力銜接不上，故以任務為主。

主持人：也就是軍職的值勤節奏基本與警職同步、以單位勤務為主。其他分署常見「三班輪值」，艦隊也是嗎？

S1：各單位依轄區、海域互補時段編排，皆有分班，但是否固定三班制，仍以實際單位安排為準。

主持人：所以警職與軍職都輪班，但依任務性質與海域而不同，不一定完全等同三班制。另一點：一般警察多為「值畢可返家」。海巡的警職是否也多能下班返家？

S1：內勤較接近一般上下班；外勤以輪休為主，是否每日返家視單位、任務與是否宿勤而定。

主持人：社會上多見警察值畢返家；海巡警職能否如是？需不需要留宿？（我知道軍職多半不行。）

S1：以輪休為主；是否每日上下班（返家）依單位而異。並非所有人都有眷居地可日返，多數仍依勤務與宿勤安排為主。

主持人：我這樣追問是因為：我們在其他分署或本部聽到，軍職有時會產生比較心理—「同樣是海巡，為何警職能回家、我不能？」艦隊分署更特別：警職多、軍職少，且同艦同場工作，是否更容易產生比較？

S1：我方彙整的一線回饋顯示——

主持人：落差一定存在？

S1：是。主要在身份別導致的津貼／加給差異。軍職進入以警職為主的場域，會明顯感受到落差。例如在其他地區分署可領的「勤務加給」，艦隊海上勤務的軍職卻不在核發對象之列；雖然同樣在第一線，但「不符合現行規定」，因此領不到。

主持人：所以艦隊軍職沒有「勤務加給」。那警職有嗎？

其他人：勤務加給原本就是設計給特定對象（多為岸勤場域）。

S1：軍職加給項目有其體系，但就「勤務加給」這一塊，海巡隊（艦隊）軍職未被列入。

主持人：也就是軍職與警職福利確實不同；是警職明顯優於軍職嗎？

S1：一開始用人設計本就以警職為主，相關加給多依身份別規範。未來若軍職人力在艦隊比例提高，或許會檢討並開放相關對象；但目前仍依既有規定。

主持人：總之，在艦隊內，軍職與警職在薪資與福利上仍有落差。那軍職為何選擇來艦隊？與其他分署相比，任務差異除海上外，還有什麼？尤其艦隊沒有士兵，主要是士官與軍官——他們因升遷、就近服務，還是其他考量而來？

S1：來源分批：早期可能因單位裁撤或移撥；近年多因就近返鄉、個人生涯與升遷考量而商調。

主持人：也就是「在地服勤」是一大理由。艦隊除本部在淡水外，還有下轄單位分布各地？

S1：有：海巡隊、機動海巡隊、直屬船隊等，分布全臺，外島（3 個離島）也有。因此確實有人因地緣選擇調入。

其他人：招募進來的新兵是否不會直接到艦隊？

S1：對，我們沒有士兵編制，新兵不會直接分發到艦隊。

主持人：那艦隊如何選補？是否需服役一年以上才可來（如偵防分署）？是否有職級或資格門檻？

S1：視政策與年度需求辦理徵補，會預告資格條件。因屬海上勤務，會要求相關技能／證照；符合條件者始可派補。

主持人：條件包含哪些？至少為士官？或需特定證照、經驗？

S1：要看造艦進度與人力需求。未來現職同仁若有意來艦隊，原則上會陸續開放；但也須顧及艦隊編制缺額，避免因升遷塞車。因此現階段資格比較嚴謹，可能會限定職階（如士官長）或必備證照／經歷等，再予以開放。

主持人：後續似乎會逐步對軍職多開一些名額，是因補警職困難嗎？為何趨勢會如此？

S1：主要是補充時效。軍職（含從其他分署轉入者）培育相對較快、可即時補上；警職需時間培訓專長與梯訓，補入速度較慢。艦艇出勤需完整人力組態，屆齡退、留停等狀況每年都會發生；為確保當年度能運用的人力，會優先思考在海巡體系已有基礎認知的人員，銜接較快。

主持人：招募與離退互相影響。就您觀察，近年警職離退是否增加？

S1：以我掌握的艦隊情形，較多是屆齡或正常退休，沒有特別的異常高點。警職較少出現「新進即快速流失」的型態。

主持人：了解。若未來警校招生受少子化影響、人力補不及，是否會以軍職補位？您也提到，軍職補充較快、適應期較短——此方向仍須視上級政策？

S1：對，需配合政策並就不足處即時調整，才可能以軍職力量補位。

主持人：若警職源頭持續吃緊，艦隊可能更仰賴軍職補充。回到軍職構成：我們主要是士官與軍官。除屆齡外，是否有管理、升遷或福利等因素影響軍職離退？

S1：近兩年福利待遇確有調整，但如前述「勤務加給」——艦隊軍職未被納入可領對象。整體輿論感受是：政府有提升軍職待遇，但艦隊這群少數卻享受不到，心理落差明顯。

主持人：也就是「沒辦法享有那一塊」。

S1：對。若未來勤務加給再調高，落差會更有感，可能促使部分人考慮回岸巡單位。這是現在反映較多的福利訴求。

主持人：所以勤務加給對艦隊同仁影響很大。現在岸巡的勤務加給 7,000 元？

S1：對，從 3,000 調升到 7,000。對第一線來說差距明顯。

主持人：以前 3,000 感受還沒那麼強，調到 7,000 就很有感；艦隊又沒有，容易出現「同工不同酬」的疑慮。

其他人：另有保險差異的問題。

S1：沒錯。不同單位服勤在保險上也有落差。海巡隊（海上勤務）常被保險公司列為較高風險類別，保費較高，甚至不容易承保。同仁想替自己或家人多加保障，卻因任務屬性在商業保險上受限，心理壓力大。

主持人：也就是要嘛不給保，要嘛保費更高。艦隊（海上）風險評級高於岸巡，因此保費與拒保率都不利。這也可能影響軍職留任考量？

S1：目前多屬制度層面的「不平衡感」，多數同仁會先盡力爭取內部調整（例如把艦隊軍職納入津貼或保險方案對象），而非立即離退。

主持人：也就是說，相較其他分署，同仁覺得「損失較多」。

S1：是。有實際經歷過調整者，感受更深。

主持人：升遷呢？會不會因為艦隊缺少，導致卡位、不得不外調？

其他人：若未來補入軍職，確實會有缺補與升遷的競合問題。

S1：目前留在艦隊的士官多屬資深階（多為上士、士官長），升遷壓力較小；軍官就會卡。艦艇與內勤主管職用人習慣以「警／文職」為主，軍職在艦隊不是主要用人，升遷與調任主管的優先度較低；除非具備特定證照或條件（如航海、輪機相關證照）。

主持人：登船職位還需船員證、輪機長／大副等資格，否則上不去。因此常見「內勤缺少、外勤需證照」，導致卡在中間。

S1：而且多類型人力共用，升遷制度很難同時套用不同規。

主持人：是否有些職缺專屬警／文職？軍職是否也能競逐？

S1：原則上並用，但資格門檻與經歷要求不同；軍職以軍事教育、學歷、考績與經歷為準；警／文職則需歷經對應訓練、任用或轉任程序。規則不同，對同一職務其實是不同路徑。

主持人：直觀感受會覺得軍職規範似乎「沒那麼複雜」，但總之「不同身份、不同門檻」。在艦隊，軍職需同時與警職、文職競爭同名職缺，競爭自然更激烈；這與軍職占多數的其他分署很不同。再加上艦隊文化長期以警／文職為主，軍職升遷相對沒那麼順。

S1：但也因我們幾乎不用「士官長以下」的大量軍職，所以這點並非目前軍職離退的主因。士官多為上士以上，符合條件就逐年升補，通常不會拖太久；軍官往上則較受限。

主持人：就工作內容、輪班、工時長短與任務風險而言，哪些因素與離退較相關（除艦隊海上風險本就較高）？

S1：一線回饋指出：軍職身分不能支領「加班費」、沒有「深夜危勞津貼」；海巡隊同仁（多為警職）出勤可有相應補貼，軍職則不在對象內。再來是專案任務或超時服勤偶而發生；警職可補休，軍職因身分規範沒有補休制度。夜間若有加值，最多只有夜點費；海勤加給另計，但除此之外沒有其他補貼。

主持人：也就是警職有補休與加班費；軍職基於規定沒有。

S1：對。同場同勤卻不同待遇，容易產生落差感。規範多年未調整的部分，確實讓一線軍職反映較多。

主持人：出勤風險較高，但薪資待遇未能完全反映。請問艦隊軍職與一般岸巡軍職的薪資是否同階同酬？

其他人：關鍵仍在「勤務加給」。

主持人：艦隊沒有「勤務加給」；還有其他加給差異嗎？

S1：艦隊軍職在海巡隊難以擔任主管職，相對沒有「主管加給」（此本就依缺給，非普發）。至於「勤務加給」，在安檢所、巡邏站、查緝隊等場域可領；海巡隊（艦隊）沒有。

主持人：艦隊自己有加給嗎？

S1：有「海勤加給」。

主持人：海勤加給大概多少？固定嗎？

S1：最高可到 19,000 元，但與勤務趟次、期程等條件連動，非固定額度。

主持人：也就是「浮動」，不像岸巡的「勤務加給」每月固定（現為 7,000）。海勤加給受出勤趟次影響，故非固定；這也使為何艦隊會爭取「勤務加給」——同工不同酬的感受會更強。

S1：是，這個「同場不同制」的感受會被放大。

主持人：艦隊對軍職的職涯、訓練與專業發展有何協助，以提升留任？

S1：訓練資源是同一套，機會一致；但若福利待遇體制未完善，同仁投入進修的動機會受影響。海巡署針對不同勤務性質皆有外勤／專業訓練；公費訓練（如潛水、船員、繩梯等）一釋出就很搶手，名額通常滿。班隊原則對全體同仁開放，由單位自聘（推派），除特定升遷班隊外，不會特別保留「軍職名額」。

主持人：也就是通常不會為軍職預留固定名額，由單位依配額推派。

S1：對。給單位多少名額，就由單位遴選推派。

主持人：最後一題：若本部給艦隊一筆經費（如 1,000～2,000 萬），您認為要優先改善在哪，以降低離退、提高軍職留任與工作滿意？

S1：長期最理想是「制度補正」，讓艦隊軍職納入同等加給（同工同酬）。若僅短期（年度性）經費，建議用於「增加保障」：例如協助辦理團體意外保險、補貼保費，讓海上第一線有更高保障。長期若能將艦隊軍職納入相應加給，提供穩定且可預期的收入，投入意願才會持久；但若僅一次性經費，建議先補「風險保障」這一塊（如專案保險）。

主持人：也就是補助保費、團險等。海上工作風險高，商保又常被加費或拒保。

S1：是。短期能快速有感、且直接回應一線風險的，確實是加保與保費補助。長期仍應爭取制度面（如勤務加給的適用對象）調整，這是同仁反映最有感的議題。

主持人：了解。今天關於離退的訪談到此結束，謝謝。

## 九、教測中心離退訪談

主持人：兩位招募同仁，想先請教：我們教測中心目前的離退概況如何？以士官、軍官為主嗎？中心有士兵編制嗎？

T1：沒有。中心最低編階從「士官長」開始，沒有士兵；編制涵蓋士官長到軍官。軍官以上尉、中尉起（中尉以上可進來），沒有少尉職缺。除了士官長外，其他一般士官職缺並不多。

主持人：中心沒有士兵。那就士官與軍官而言，目前離退率高嗎？

T1：離退很少。中心比較像「跳板」：多數不是離職，而是結束中心任務後，轉回戶籍地或去更合適的單位。也有人在中心「養退」：已接近屆齡，就在這裡服務到退休。

主持人：所以我們的「輪調率／轉調率」相對較高？

T1：流動以「轉調」為主；較多是輪調而非離職。有些科室流動較明顯，但也有人偏好留在熟悉單位。整體軍官比例高，且軍官多有升遷與歷練需求，會按職涯規劃輪調；士官端多半到「士官長」才會進中心，通常就留在中心服務，反而軍官較常變動。以近期半年來看，轉出不到 10 人。

主持人：不到 10 人，對中心來說算多還是少？

T1：中心總人數約 80–90 人，年度轉出約 10 人，上下浮動不大，去年年底的規模也差不多。轉調主因多為升遷或歷練需求。

主持人：也就是：士官移動率較低；軍官輪調率較高。那「離開軍職體系」的離退個案多嗎？

T1：很少。去年僅 1 位，屬屆齡退休；今年有一位（國財組、主計室）因個人規劃，進來約三個月即退伍，回頭準備國考，轉往其他文職相關單位。

主持人：中心同時有軍職、文職、警職三類人員嗎？

T1：對，三類都有。以離退觀察，軍職因升遷與輪調較活躍；真正「離開」的極少。整體沒有明顯高低起伏，常見是個位數，甚至有年度幾乎沒有。

主持人：相較分署，中心的離退／變動較小，主要變動來自「升遷需求」。中心任

務相對單純、聚焦「學員」，對嗎？

T1：對，工作圍繞「學員」。有軍官分享：到中心（含主官）某種程度像「喘口氣」，調整後再外放接分署長等職務。在中心就是接訓、協助學員；不像分署要同時面對民眾、漁民、大陸漁船等多變情境。中心日常相對穩定，任務明確。

主持人：因此中心工作較單純；分署任務更「多元（也較雜）」。那中心的管理、升遷、福利會影響離退嗎？升遷順暢嗎？

T1：升遷靠整體體系的職缺流動，中心本身員額有限；管理大致與其他機關一致，屬行政型態。

主持人：其他分署多為三班輪值。中心有輪班嗎？

T2：我們中心有值日官制度，但不是三班輪值那種輪班。

T1：若指「值日官」：有；三班制（如值四休八）沒有，我們是機關型態。一般上班為早上 8 點，採彈性上下班（前後各一小時）；下班即下班，軍職、文職皆同。中心不像安檢所，因此沒有第一線三班輪調。每日安排 1 名「值日官」在中心接聽署本或分署的緊急電話等；值日由中心同仁輪替，一天一人。

主持人：這位值日官從晚上留守到隔天早上嗎？

T1：對，留到隔天早上。也就是下班後由值日官留守單位；夜間可在中心內休息，但需留營待命，留守至隔天 8 點。輪替頻率一次一天，下次輪到大約一到兩個月後；全中心人員共同輪值，包括文職、軍職主管等。值日後有補休，會有對應的補休時數，例如值一天，可折換約 2–3 天休假（依規定換算）。

主持人：了解，有補休制度。升遷方面，我的理解是：中心員額有限，多需外調才有升遷空間，和離島單位情況有點像？

T1：是，有些同仁偏好留在熟悉地點。若本單位無相對應缺（如想升士官長而中心無缺），通常需外出填補，因此有人會評估至外單位歷練。這樣的外調需求多不會造成離退；若中心無缺、外單位有更好職缺或離家更近，多數選擇「轉調」，較少在中心辦理退伍。家庭與通勤距離是常見考量，但不致導致在中心離退；總之，多為「轉調」而非「退伍」，在中心辦理退伍的比例相當低，幾乎沒有在中心提出退伍的。

主持人：中心與分署工作性質差異大；中心又無士兵編制。就工時與風險感受，是否與離退相關？

T2：就「工時」本身，中心屬固定上班型態。

主持人：會不會有人不適應固定上班、反而偏好三班輪調？

T1：幾乎沒有聽過這種情形。一般而言，三班輪調更難適應；固定工時多能接受。會有人因固定上班不適應而離開嗎？多半不是工時問題，而是「通勤距離」，因中心地理位置對個別同仁較遠，是「家—中心」的距離影響；若去其他分署更近，就會選擇轉調。因此距離是關鍵。另外，進中心須有面試或意願書，進來者主觀意願高，通常不是「不喜歡工作內容」而離開；真正想轉調，多半是家庭與通勤因素。總結：主要是距離，不太是時間。能在軍職體系內「固定 8 小時上班」其實很難得；相較三班制，這是優勢。能進入機關型態單位是幸運；我的觀察也如此：中心與署本、分署本部類似，屬幕僚行政單位；真正辛苦的是第一線（岸巡、安檢所、哨所等）。因此本部單位通常離退不高；第一線較容易出現離退／不適服潮。再者，中心以士官長、軍官為主，角色明確、穩定性高；我們一路訪談下來，士官的離退與不適服都相當少，士兵端則較常見（但中心無士兵）。

主持人：請問中心對士官長與軍官的職涯／進修與培訓資源為何？如何協助專業精進？

T1：每年有教育訓練時數，配合署本或中心辦理；文職也有規定時數，由人事室統籌。軍官升中校需考「海研班」，中心會辦理「海研集中研讀」；中校升上校需就讀「國防大學戰爭學院」，海巡同仁來中心也可進行研讀準備。

主持人：有相關補助嗎？例如進戰爭學院、或學習其他專長與學位？

T1：有進修補助，中心會提供必要協助；進修均可申請補助，但金額每年不固定，視署本部年度核配與實際申請人數分配。

主持人：其他分署反映多在一、兩千元等級；中心概況呢？

T1：我們多落在兩、三千元區間（視年度與人數而定）。

主持人：以學費而言不算多。許中士先前進修，單位補助如何？

T2：我們有「學分補助」。作法是年度核一筆總額，再按申請人數平均分配；人少時每人可分配較多，反之則少。近年鼓勵在職進修，仍視中心年度額度與申請人數平均配置。中心軍官、科員與文職較多；學歷多至碩士，博士相對少（目前僅少數主管）。我知道今年截至目前，準備申請進修的大約有 4 人。

主持人：總之，署本部撥補多少、就按人數平均分配。另外，中心是否依學員訓練內容配置不同專長教官？

T2：會。除編制內教官，也視課程深度聘外部師資。例如法學課程（民訴、行政

法等），曾邀請地檢署主任檢察官授課；也有具法律背景的內部教官、體技能教官（如游泳）。依班隊屬性（如海研班、士政班）搭配外部與內部師資，以完善各訓期訓練。

主持人：總結：中心有編制教官，必要時外聘專家學者支援。了解。那最後一題：若署本部給中心 1,000–2,000 萬資源，你建議優先用在哪裡，能讓訓練更好、或有助降低離退？

T2：坦白說，中心對「離退率」的直接影響不大。來中心受訓的人，退訓多因成績未達標準（例如專業軍官班），而非真正「離退」。離退的主戰場在「岸巡隊／第一線」。如果有錢，我們會強化課程與教材，但對降低離退的效果有限；核心問題是第一線人力不足。編制 40 人、實到 30 人卻要扛同樣勤務，離退自然升高。建議將資源回歸署本部，規劃「人力補足」的制度與工具（如暫時約聘僱）。我曾任副所長：規定一天至少 6 人在營，但實際有時只 4 人（含我）；我常連班站滿 8 小時，清晨 4 點起床站到 0–12 點。這種缺口才是離退主因。有人提過將「警職」補到安檢所，但法規與勤務型態差異（警職上下班 vs. 軍職值勤留守）會引發公平爭議，例如「他為何能回家、我不行？」會造成反彈。因此，若有大筆經費，仍建議交由署本部統合規劃，聚焦「人力補足」與「勤務合理化」。雖然有高科技裝備導入，但仍需人力維持與操作，難以大幅省人。中心任務是教育訓練，做好「訓、教、材」即可；第一線的離退問題不會因中心多拿經費而直接改善。我們會持續更新教材、調整課程以符合即時法規，但離退治理需要回到各分署與岸巡隊的人力與勤務設計。就「降低離退」這一目標，資源應投向第一線單位；中心則以教學品質精進為主。教務科也會隨法規即時更新內容，持續辦理。

主持人：了解。總結：彙整各分署意見，回到署本部從「人力補足／勤務結構」著手，較能從根本影響離退。聽起來中心與分署性質確實不同，策略也應不同。時間差不多了，今天先到這裡。

## 十、署本部離退訪談

主持人：我們來聊「離退」這個議題。換句話說，招募的另一面其實就是「如何把人留下來」。人就只有這些：前端有新兵進來，像把水倒進缸裡；但更重要的是，這些水會不會流出去。如果流出的量比倒進來的多，缸永遠補不滿。我常說，離退的人不一定辛苦，最辛苦的是留下來的人。當離退增加、少子化又讓補進來的人少，留下來的人負荷就會越來越重：可能從「一個人做 0.5 個人的事」，變成「一個人做 1.5 個人的事」，最後甚至「一個人做三個人的事」。於是留下的人也會想

離開，形成惡性循環。因此，招募與離退是一體兩面。這個段落我們想談的是：離退的原因與現況。主任就您的了解，海巡目前的離退狀況大概是什麼樣子？

Z1：其實這方面 Z2 應該比我更清楚。

Z2：要區分身分來看。以新進士兵為例：他們多半沒有輪班經驗，以前可以一覺睡滿 8 小時，因此有些人報到後 3 個月就提「不適服」，認為自己無法適應輪班，生理時鐘與內分泌都受影響。也看過個案：剛進來時皮膚狀況不錯，但晤談時臉上長滿痘痘，一看就知道作息失衡。另一類是生涯規劃：家裡有事業，年輕時不知道要做什麼就先進來；後來家業發展越來越好，兄弟投入、收入也較高，工時差不多但自由更多，就會想退伍回家幫忙。家庭因素也常見，例如女性同仁生小孩後申請留職停薪，最後決定退伍專心育兒。有些人不會把「為了小孩」寫進正式原因，但晤談會說是回家照顧；也有人因配偶無法接受聚少離多而堅持其退伍。也有人退伍後到外面找到更好的工作，或自己創業開汽車廠、做零件批發等，發展不錯。總之要看身分與情境，每個人退伍的故事都不一樣。

主持人：我訪談下來也發現：士兵、士官、軍官的離退原因差異很大。

Z2：軍官較多是內部因素。士兵年輕、負擔較少，沒有小孩、父母也還年輕，他們更重視個人權益與自由，因此更乾脆地選擇退伍。

主持人：多數士兵 18 歲左右入伍。少子化下，學校管理相對寬鬆；一到部隊，轉換不易，會覺得為什麼要被這樣管理？例如值休時還被叫去送公文、掃廁所、搬物資、打掃單位等。他們會覺得被侵犯自由、沒有真正休息時間。第一線人事同仁回報，許多個案直接以「不適服」離開，理由是分不清何時是休息、何時要被動員。

Z2：他們會說「我的時間都被別人分配」。

主持人：現在年輕人把界線切得很清楚：該休息就要休息，不接受臨時加派雜務；自我意識、本位意識比以往強。

Z2：但軍人是團體生活，需要配合整體運作。

主持人：總結目前常見的兩大原因：一是自由度不足，二是無法適應三班輪值。現行規定夜班不可連續三天，對年輕人來說，剛適應夜班又改白天，作息更難調整。

Z1：民間製造業輪班型態很多：長早、長中、長夜，也有中晚互輪；有人因家中需要可固定某一班。重點是母體人數夠才排得出彈性。若安檢所只有 5 到 10 人，

就難以滿足每個人的固定班偏好，勢必得平均勞逸。另可思考：大學畢業為何選「士兵」而非「士官、軍官」？也許是責任較輕、工作到點就好、薪資覺得 OK；也有人有志往上，從士兵、士官進修考取軍官。以前軍官、士官要輪調外離島（如東、南沙），士兵免輪調；許多人因此寧當士兵，因為士兵分發多按戶籍地，較接近家。也有人只求穩定薪水，做滿士兵最長 11 年半就好，不想升士官；甚至會精算後備動員差異。分析時也要先看員額結構：軍官、士官、士兵各自母體規模；例如士兵本就佔大宗，離退數多不一定代表比例異常。性別也類似，海巡平均女性約 14.6%，其餘為男性，統計上男性占比高屬正常結構。觀察流動也可分層看：有些單位士兵易流動，有些是軍官、或士官易流動，和領導統御風格有關；有的主官只控管軍官，由軍官向下要求；也有的繞過軍官直接盯士兵，導致機關業務被忽略。「生涯規劃」常包含繼續讀書、轉換工作、結婚生子等。家庭因素上，我們在輪調上已大幅放寬：例如 3 歲以下子女可免輪調，甚至配偶懷孕也可免輪調；也討論過同時有三名國小以下子女者是否給予免輪調，以鼓勵生育。長輩生病會盡量調回戶籍地或鄰近縣市；產後哺乳者可固定時段返家哺乳，不影響勤務為原則。健康因素方面，輪班確實影響生理；軍官每 5 年續留須體檢，若肝指數過高等不合格，就可能無法留營；女性常見血紅素過低，也需時間調養。工作壓力方面，岸際邊境管制若有越界就要扛責；要求績效與想把事做好，壓力自然高。整體統計顯示，最多的離退理由是生涯規劃，待遇反而不在前幾名。

主持人：我看數據與訪談也類似：第一是自由度，第二是三班輪值。許多分署人事反映：很多士兵受不了頻繁換班，作息調不回來，精神狀況受影響。

Z1：如果輪值有規律，生理時鐘還能調整；但我們同時要求勞逸平均、各類勤務平均分配，還要配合專案、補休，排班就容易一會兒晚班、一會兒白班地跳。

主持人：再加上人力不足、各級長官想法不同，排班更常變動。一般上班族也是：一下白天、一下夜晚，要睡好並不容易，尤其白天光線強，想補眠也難。

Z2：長期如此，若又是大寢室，休息品質更差。

主持人：所以很多士兵反映：因輪值導致作息長期失衡，甚至免疫系統出狀況。另一塊仍是自由度：例如外散制度，大單位或人力多的安檢所較做得到；但許多規模較小的安檢所，人力吃緊，連副所長都得下去輪班，所長副所長都難外散，更別說士兵。值休時仍常被臨時叫去支援，因此「休息不成真休息」。另外，外部工作選擇太多：有年輕人直說跑外送收入比士兵高，而且更自由；在海巡沒有上下班的明確感，對他們來說自由度差很多。至於士官、軍官則有不同課題：例如

離島升遷名額少，想升常得回本島；熱門單位（分署本部、教測中心、偵防）名額少且競爭，一個缺位可能同時吸引軍職、警職、文職角逐。離島同仁也常不願離開家鄉；東、南沙輪值到點時，許多人也會猶豫是否前往。

Z1：這些多照規則分配，有遊戲規則在。

主持人：整體看來，士兵若能跨升士官，相對就穩定許多。

Z1：是。士官滿 4 年可轉常備，之後不用再簽留營，可做至 50 歲；軍官滿 6 年可轉常備。士兵未升士官者最長 11 年半，拿不到終身俸，因此若看不到升遷希望，很多人會提早離開，保留外部就業彈性。我們也有留營獎勵金：以士兵為例，一期 4 年，期滿續簽 3 年，第 1 年 1.7 萬、第 2 年 3.3 萬、第 3 年 5 萬，合計 10 萬；軍官、士官也有類似設計，累積年資接近 20 年，就可銜接終身俸。以 18 歲入伍，38 歲就可退；大學畢業 22 歲當軍官，約 42–43 歲可退。拿到終身俸後再就業，就是雙重收入，誘因很大。

主持人：但很多 18 歲的新兵不會想到那麼遠。

Z1：現在連文職同仁都有人想轉軍職。公務員要做到 65 歲，22 歲進來得做 43 年，月退所得替代率有限；軍職在本部上班，做 20 年、42 歲就有終身俸，反而更划算。

主持人：但志願役士兵一開始不可能分發到本部或分署本部，多數會先到安檢所。想去偵防、特勤、艦隊，各有門檻或歷練要求。

Z1：補充：以往到艦隊需先考證照，現在為補充人力，軍職只要有意願就可先到艦隊，由艦隊安排訓練、辦理船員手冊，取得資格即可上船；未考到職級證照者，升遷會受限，但上船服務本身沒問題。船上區分幹部員（大副、輪機長等）與水手；受訓完成可先任水手，但長期仍鼓勵進一步發展。

主持人：第一線反映也一致：新兵幾乎都先去各分署第一線；想進偵防、教測中心等單位，起點多為士官以上，有些單位甚至多需士官長層級。當然待遇會有差異，得權衡。總之，新兵難以一開始就進到這些單位。不過若能進本部或分署本部，規律上下班的生活型態，對年輕人非常有吸引力。

Z1：但要說明：本部多為機關內勤，軍職色彩較淡，不會「一個口令一個動作」。以全國軍職來看，能規律上下班的職缺是極少數；海巡如果人人都能這樣，前線安檢所怎麼辦？因此若不從勤務制度調整，單靠分發無法解決。

主持人：這確實為難。我們也觀察到世代差異：過去的人會為了 20 年後的終身俸

規劃；現在許多年輕人連兩年後都不一定想過，重視的是此刻。

Z1：建議在結論裡引用世代研究（X/Y/Z 世代）與官方統計：國發會、內政部、教育部的人口與畢業生預測、勞動部薪資中位數等。我們最近調薪後，薪資中位數已追上甚至超過一般服務業，但大家仍偏好外部工作，關鍵仍是自由度。多用官方資料能提升報告公信力與可行性。媒體形象方面，民間公司更擅長；施政也要求「有做就讓民眾知道」。若能引入民間做法，結論更有參考價值。招募要廣泛佈局：有人擅長經營學校、有人擅長媒體或網路、有人擅長動員親友圈；平時也要注意言詞、建立信任，練習陌生開發，讓對方有安全感願意深入交流。老實說我們給招募員的訓練不算多，也不夠專業。我曾想推標準化外展攤位，像連鎖展售一樣，有一致的攤位格式與規模；該有 VR/平板等工具就配齊，不要再只用筆電；每年應有一套可直接上手的素材工具包，招募員可在此基礎上客製延伸；攤位配備簡易投影、展示設備，甚至搭配主打的無人機或模擬/手遊互動，先讓人群停下來，我們才有溝通機會；風格也要有別於國軍，一眼就認得是海巡。

主持人：（笑）有時候外觀真的容易被認成保全或警察。

Z1：所以除了裝備，也要強化人員訓練與知識工具。媒體這塊也請多研究；主委重視數位轉型，你們可多發想民間做法。

主持人：回到離退與招募息息相關的面向：福利與工作壓力、自由度、輪值若能逐步調整、更人性化，對招募絕對有幫助。也難怪大家說「能來本部就簽下去」，作息規律、地點便利。硬體方面，第一線安檢所反映有些設備老舊：例如某所熱水器超過 20 年仍在用，甚至有人洗澡被電到。

Z1：我們很多設備確實老舊。你看我這台電視，財產標籤還寫民國 96 年；還有早年海巡部、甚至警總時代留下的鐵櫃與電風扇。海邊環境鹽害重，設備易鏽蝕、損壞更快。每年都有營舍改建預算，也特別爭取冷氣汰換，但整體量體大，需要時間，不可能一次到位，只能逐年改善。老營舍對比鄰近機關都已新建；夏天半夜冷氣停轉、白天更熱難以入睡，這些小事累積影響士氣與留任，也會回頭影響招募敘事的可信度。

主持人：離島也有其挑戰：例如南沙返鄉班機兩三個月才一班，未必搭得到；跟巡邏艦回航可能海上漂六七天，暈船者很痛苦。總之是許多小問題累積的結果。管理與領導統御在離島也更顯重要；人際互動在封閉環境更關鍵。網路通訊方面，南沙連視訊家人都不穩；雖盡量用中華電信方案，但仍偏慢。

Z1：我們有簽中華電信。但該改善的還是會改善，艦艇出海常無衛星訊號，也在

評估低軌衛星等方案（仍須顧及區域與國安考量）。原則是兼顧國安與同仁生活品質。

主持人：第一線訪談會聽到各式問題，多是小事累積。雖有加薪、福利比照軍職，但硬體設施不足、運動設施遠離市區等，都影響留任意願。年輕時撐得住，到了三、四十歲就會考慮要不要離開前線或乾脆退伍？新兵能不能接受這些條件也是變數。現在年輕人從小有網路與手機，相對難以接受「沒網路」的環境，但我們也正在努力改善。

Z1：會盡力改善東、南沙的通訊條件，但考量管制區屬性，很多細節不便對外說明。

主持人：總之，第一線回饋是收訊不佳、無法與家人穩定聯繫的抱怨（多屬早期經驗，現況持續改善中）。

Z1：若真如此，我們也會持續檢討網路費與使用管理。

主持人：另外也聽到艦隊自有挑戰……（略）總結：離退原因百百種，但自由度與輪值是兩大核心。

Z1：你們訪談抽樣對象多為招募員嗎？

主持人：招募面向訪問招募員；留營與離退面向採訪人事專員與承辦，招募員也會提供觀察。

Z1：建議也問問現役同仁本人的想法，避免被說只聽人事或招募端的觀點。

主持人：量化問卷有涵蓋「當初為何進來」；這次質性較聚焦於離退個案與流程。

Z2：我當心輔官時，所有新進（軍官/士官/士兵）都會逐一晤談並詢問「為什麼進來？」：有的是爸媽希望；有的是不想唸大學、和同學相約一起考進來；也有人把軍職當存錢管道，存到一兩百萬後退伍創業。

Z1：如果只訪招募員和人事，似乎也能把資料兜起來，但我擔心外界會說「這些人事資料就找你們內部問一問就好」。

主持人：仍有差異。

Z2：由第三方以匿名方式詢問，效果與回覆意願會不同。

主持人：沒錯。主管機關直接問，受訪者是否敢講真話，是個問題。

Z1：我也做過一次匿名訪談：把所長、組長等主管請離，只留同仁，讓他們暢所欲言。結論大致是：用科技減少勤務，科技輔助或取代人力。

主持人：也有人建議委外，例如環境清潔是否可外包。

Z1：我們也在做精實人力評估：如大門警戒可否由保全支援；志願役阿兵哥月薪四、五萬拿去站大門，恐怕不符成本效益。駕駛是否可用合作車隊按次計價，省下固定人事。原則是：不涉公權力者可討論委外；涉公權力者仍由公務人員執行。我們也在盤點可去任務化、可委外的工作。以成本看：志願役 4–5 萬 vs. 義務役成本低很多；當然錢都是納稅人的，要用在刀口上。義務役已恢復，一部分會分發到海巡；但今年員額少，且僅 94 年次以後開始恢復，短期能進來的人不多。若要等大學畢業的人力，還要四年，最快到 116 年才會有較大量的兵源。國防部也公開說過各縣市會成立守備旅，這些都是公開資訊。

主持人：好，最後一題。若要改善離退，您覺得最先著重在哪些地方，才能讓更多同仁願意留下來？制度、勤務還是軟硬體設施？

Z1：最該優先改善的是勤務制度，特別是輪值方式，這部分應重新評估與調整，因為勤務型態直接影響招募與留任。要推動改革不容易。我之前也嘗試過替代方案，例如希望不會游泳的人可以透過其他方式補足，但最後仍失敗；對海巡來說，自救是最基本的，至少要具備游泳能力。回到輪值，我的意思是三班輪值的勤務型態需要重新設計。若能調整勤務型態，就更容易改善生活作息、提升留任，也能讓我們在招募時更有競爭力。整體來看，不論「開源」還是「節流」，都與勤務設計有關。如果人力無法增加，至少要設法減少勤務所需人力，例如利用 AI 或無人機取代部分工作，釋放人力餘裕；這也符合「科技轉型」的方向。其實我們人數不算多，才一萬多人，比起三軍還小，導入新技術阻力相對少；無人機、無人艇的應用很快就能見效，但前提是要先培養相關人才。

主持人：理解，今天訪談就到這裡結束。

# 附件六　團體座談會簽到表

| 「114 年度軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策」<br>專家學者座談會 簽到表<br>時間：114 年 06 月 12 日(四) 14:00~16:00<br>地點：趨勢民意調查股份有限公司（臺北市信義區基隆路一段 159 號 12 樓） | |
|---|---|
| 主持人：長庚大學通識教育中心　胡正申教授 | 線上 |
| 國防大學資源管理及決策研究所 李庭閣教授 | 李庭閣 |
| 國立中央大學法律與政府研究所 許雲翔教授 | 許雲翔 |
| 國防大學資源管理及決策研究所 嚴國晉副教授 | 嚴國晉 |
| 國防大學心理及社會工作學系 周海娟副教授 | 周海娟 |
| 國立臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆副教授 | 辛炳隆 |
| 海洋委員會海巡署 孟繁宗專門委員 | 孟繁宗 |
| 海洋委員會海巡署任免遷調科 劉璋哲科員 | 劉璋哲 |
| 國立臺灣海洋大學航運管理系 鍾政棋教授 | 鍾政棋 |
| 趨勢民意調查股份有限公司 車成緯資深研究員 | 車成緯 |
| 趨勢民意調查股份有限公司 簡宜瑾研究員 | 簡宜瑾 |
| | |
| | |

# 軍職人員招募策略及離退原因分析與因應對策

## 專家學者諮詢座談會 簽到表

時間：114 年 10 月 3 日(五) 10:00~12:00

地點：趨勢民意調查(股)公司會議室

| | | |
|---|---|---|
| 主持人：<br>趨勢民調資深研究員 車成緯博士 | | 車成緯 |
| 國立臺灣大學工商管理學系 | 劉念琪教授 | 劉念琪 |
| 國防大學資源管理及決策研究所 | 嚴國晉副教授 | 嚴國晉 |
| 國立臺灣大學國家發展研究所 | 辛炳隆副教授 | 辛炳隆 |
| 淡江大學統計學系 | 楊文副教授 | 楊文 |
| | | |
| 趨勢民調 | 簡宜瑾研究員 | 簡宜瑾 |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

# 附件七　次數分配表與交叉分析表

1.統計表中關聯性分析採「卡方檢定」(Pearson 的 Chi-square Test)。

*表示 p＜0.05，即在 95%的信心水準下，基本問題與題目問項為顯著差異。

**表示 p＜0.01，即在 99%的信心水準下，基本問題與題目問項為顯著差異。

***表示 p＜0.001，即在 99.9%的信心水準下，基本問題與題目問項為顯著差異。

2.統計表中所列之樣本數與百分比為加權後之數據。

3.因四捨五入關係，百分比加總可能不等於 100.0%。

# 2501005海巡署近五年離退人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| 1.請問您的服役年資? | 未滿1年 | 15 | 4.9% |
| | 1年-未滿2年 | 27 | 8.9% |
| | 2年-未滿3年 | 16 | 5.3% |
| | 3年-未滿4年 | 11 | 3.6% |
| | 4年-未滿5年 | 64 | 21.1% |
| | 5年-未滿6年 | 45 | 14.8% |
| | 6年-未滿7年 | 29 | 9.5% |
| | 7年-未滿8年 | 18 | 5.9% |
| | 8年-未滿9年 | 9 | 3.0% |
| | 9年-未滿10年 | 7 | 2.3% |
| | 10年(含)以上 | 61 | 20.1% |
| | 無明確意見 | 2 | 0.7% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 2.請問您離退距今多久? | 未滿1年 | 54 | 17.8% |
| | 1年-未滿2年 | 96 | 31.6% |
| | 2年-未滿3年 | 69 | 22.7% |
| | 3年-未滿4年 | 36 | 11.8% |
| | 4年-未滿5年 | 26 | 8.6% |
| | 5年以上 | 13 | 4.3% |
| | 無明確意見 | 10 | 3.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 3.請問您離退前最高軍階為何？ | 二等兵 | 2 | 0.7% |
| | 一等兵 | 28 | 9.2% |
| | 上等兵 | 93 | 30.6% |
| | 下士 | 49 | 16.1% |
| | 中士 | 47 | 15.5% |
| | 上士 | 21 | 6.9% |
| | 三等士官長 | 3 | 1.0% |
| | 二等士官長 | 2 | 0.7% |
| | 一等士官長 | 29 | 9.5% |
| | 少尉 | 1 | 0.3% |
| | 中尉 | 7 | 2.3% |
| | 上尉 | 13 | 4.3% |
| | 少校以上 | 9 | 3.0% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |

# 2501005海巡署近五年離退人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| 4.請問您的離營單位是? | 署本部 | 13 | 4.3% |
| | 巡防區指揮部 | 4 | 1.3% |
| | 警衛隊 | 12 | 3.9% |
| | 通資作業隊 | 5 | 1.6% |
| | 北部分署 | 93 | 30.6% |
| | 中部分署 | 25 | 8.2% |
| | 南部分署 | 61 | 20.1% |
| | 東部分署 | 80 | 26.3% |
| | 金馬澎分署 | 5 | 1.6% |
| | 東南沙分署 | 1 | 0.3% |
| | 艦隊分署 | 2 | 0.7% |
| | 教育訓練測考中心 | 2 | 0.7% |
| | 無明確意見 | 1 | 0.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 5.請問您當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因是? | 對海巡署工作內容感興趣 | 40 | 13.2% |
| | 有親友推薦 | 48 | 15.8% |
| | 家庭經濟壓力 | 20 | 6.6% |
| | 待遇優渥 | 39 | 12.8% |
| | 工作穩定有保障 | 59 | 19.4% |
| | 軍校抽籤分發 | 18 | 5.9% |
| | 未確定未來就業方向，先選擇先進入軍職歷練 | 46 | 15.1% |
| | 地緣關係 | 6 | 2.0% |
| | 無明確意見 | 28 | 9.2% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 6.請問您當初願意留任海巡署服役的原因?【複選題】 | 薪資福利優渥 | 133 | 43.8% |
| | 認同海巡署的工作性質 | 89 | 29.3% |
| | 工作氣氛融洽 | 38 | 12.5% |
| | 因提前離退需付違約金 | 27 | 8.9% |
| | 晉升制度合理 | 22 | 7.2% |
| | 認同單位長官領導方式 | 21 | 6.9% |
| | 地緣關係 | 15 | 4.9% |
| | 公餘進修可培養工作專長 | 8 | 2.6% |
| | 無明確意見 | 45 | 14.8% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |

# 2501005海巡署近五年離退人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| 7.請問您在海巡署的離退原因是？【複選題】 | 獲得更好的民間就業機會 | 56 | 18.4% |
| | 不能接受海巡署的工作性質 | 51 | 16.8% |
| | 不認同長官領導方式 | 48 | 15.8% |
| | 達最大服役年限 | 38 | 12.5% |
| | 希望回歸家庭 | 38 | 12.5% |
| | 創業或自行經營事業 | 34 | 11.2% |
| | 晉升制度不合理 | 27 | 8.9% |
| | 身體健康因素 | 19 | 6.3% |
| | 工作勞逸不均 | 17 | 5.6% |
| | 不滿意薪資福利 | 16 | 5.3% |
| | 工作氛圍緊張 | 14 | 4.6% |
| | 獲得更穩定的工作 | 14 | 4.6% |
| | 轉任其他政府機關 | 10 | 3.3% |
| | 不符合續簽條件 | 5 | 1.6% |
| | 公餘進修無助於未來就業所需專長 | 4 | 1.3% |
| | 進入學校或研究機構進修 | 3 | 1.0% |
| | 職位選拔或輪調資訊不夠公開透明 | 3 | 1.0% |
| | 無明確意見 | 9 | 3.0% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 8.請問您同不同意「海巡工作內容能讓您學習不同技能」？ | 非常同意 | 88 | 28.9% |
| | 還算同意 | 122 | 40.1% |
| | 不太同意 | 51 | 16.8% |
| | 非常不同意 | 36 | 11.8% |
| | 無明確意見 | 7 | 2.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 9.請問您同不同意「海巡工作能發揮您的專長」？ | 非常同意 | 56 | 18.4% |
| | 還算同意 | 95 | 31.3% |
| | 不太同意 | 86 | 28.3% |
| | 非常不同意 | 61 | 20.1% |
| | 無明確意見 | 6 | 2.0% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 10.請問您同不同意「海巡工作能得到成就感」？ | 非常同意 | 94 | 30.9% |
| | 還算同意 | 99 | 32.6% |
| | 不太同意 | 59 | 19.4% |
| | 非常不同意 | 48 | 15.8% |
| | 無明確意見 | 4 | 1.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 11.請問您同不同意「服役單位有提供足夠的訓練資源」？ | 非常同意 | 90 | 29.6% |
| | 還算同意 | 98 | 32.2% |
| | 不太同意 | 64 | 21.1% |
| | 非常不同意 | 51 | 16.8% |
| | 無明確意見 | 1 | 0.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |

# 2501005海巡署近五年離退人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| 12.請問您同不同意「服役單位重視官士兵的專業成長」? | 非常同意 | 83 | 27.3% |
| | 還算同意 | 107 | 35.2% |
| | 不太同意 | 59 | 19.4% |
| | 非常不同意 | 51 | 16.8% |
| | 無明確意見 | 4 | 1.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 13.請問您同不同意「服役單位有提供工作環境完善的安全防護措施」? | 非常同意 | 128 | 42.1% |
| | 還算同意 | 109 | 35.9% |
| | 不太同意 | 30 | 9.9% |
| | 非常不同意 | 36 | 11.8% |
| | 無明確意見 | 1 | 0.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 14.請問您同不同意「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」? | 非常同意 | 70 | 23.0% |
| | 還算同意 | 95 | 31.3% |
| | 不太同意 | 54 | 17.8% |
| | 非常不同意 | 79 | 26.0% |
| | 無明確意見 | 6 | 2.0% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 15.請問您同不同意「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」? | 非常同意 | 143 | 47.0% |
| | 還算同意 | 94 | 30.9% |
| | 不太同意 | 32 | 10.5% |
| | 非常不同意 | 33 | 10.9% |
| | 無明確意見 | 2 | 0.7% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 16.請問您同不同意「同事之間的溝通合作良好」? | 非常同意 | 112 | 36.8% |
| | 還算同意 | 106 | 34.9% |
| | 不太同意 | 49 | 16.1% |
| | 非常不同意 | 31 | 10.2% |
| | 無明確意見 | 6 | 2.0% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 17.請問您同不同意「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」? | 非常同意 | 131 | 43.1% |
| | 還算同意 | 115 | 37.8% |
| | 不太同意 | 36 | 11.8% |
| | 非常不同意 | 20 | 6.6% |
| | 無明確意見 | 2 | 0.7% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 18.請問您同不同意「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」? | 非常同意 | 93 | 30.6% |
| | 還算同意 | 104 | 34.2% |
| | 不太同意 | 52 | 17.1% |
| | 非常不同意 | 50 | 16.4% |
| | 無明確意見 | 5 | 1.6% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |

# 2501005海巡署近五年離退人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| 19.請問您同不同意「服役單位主管的領導方式合適」? | 非常同意 | 76 | 25.0% |
| | 還算同意 | 125 | 41.1% |
| | 不太同意 | 54 | 17.8% |
| | 非常不同意 | 44 | 14.5% |
| | 無明確意見 | 5 | 1.6% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 20.請問您同不同意「服役單位主管在工作指派公平合理」? | 非常同意 | 86 | 28.3% |
| | 還算同意 | 110 | 36.2% |
| | 不太同意 | 60 | 19.7% |
| | 非常不同意 | 45 | 14.8% |
| | 無明確意見 | 3 | 1.0% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 21.請問您同不同意「服役單位主管訓練的要求合理」? | 非常同意 | 112 | 36.8% |
| | 還算同意 | 131 | 43.1% |
| | 不太同意 | 29 | 9.5% |
| | 非常不同意 | 28 | 9.2% |
| | 無明確意見 | 4 | 1.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 22.請問您同不同意「服役單位主管能聽取部屬的意見」? | 非常同意 | 89 | 29.3% |
| | 還算同意 | 111 | 36.5% |
| | 不太同意 | 54 | 17.8% |
| | 非常不同意 | 47 | 15.5% |
| | 無明確意見 | 3 | 1.0% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |

# 2501005海巡署近五年離退人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| 23.請問您滿不滿意「服役單位任職的薪資水準」? | 非常滿意 | 68 | 22.4% |
| | 還算滿意 | 122 | 40.1% |
| | 不太滿意 | 52 | 17.1% |
| | 非常不滿意 | 58 | 19.1% |
| | 無明確意見 | 4 | 1.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 24.請問您滿不滿意「服役單位任職所享有的福利」? | 非常滿意 | 100 | 32.9% |
| | 還算滿意 | 126 | 41.4% |
| | 不太滿意 | 39 | 12.8% |
| | 非常不滿意 | 36 | 11.8% |
| | 無明確意見 | 3 | 1.0% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 25.請問您滿不滿意「服役單位任職的升遷制度」? | 非常滿意 | 52 | 17.1% |
| | 還算滿意 | 112 | 36.8% |
| | 不太滿意 | 72 | 23.7% |
| | 非常不滿意 | 61 | 20.1% |
| | 無明確意見 | 7 | 2.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 26.請問您滿不滿意「服役單位任職的環境設施」? | 非常滿意 | 73 | 24.0% |
| | 還算滿意 | 102 | 33.6% |
| | 不太滿意 | 65 | 21.4% |
| | 非常不滿意 | 62 | 20.4% |
| | 無明確意見 | 2 | 0.7% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| 27.請問您滿不滿意「服役單位任職的休假制度」? | 非常滿意 | 113 | 37.2% |
| | 還算滿意 | 116 | 38.2% |
| | 不太滿意 | 33 | 10.9% |
| | 非常不滿意 | 37 | 12.2% |
| | 無明確意見 | 5 | 1.6% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |

# 2501005海巡署近五年離退人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| S1.請問您居住在哪一個縣市? | 基隆市 | 11 | 3.6% |
| | 臺北市 | 12 | 3.9% |
| | 新北市 | 35 | 11.5% |
| | 桃園市 | 29 | 9.5% |
| | 新竹市 | 3 | 1.0% |
| | 新竹縣 | 3 | 1.0% |
| | 苗栗縣 | 1 | 0.3% |
| | 臺中市 | 32 | 10.5% |
| | 彰化縣 | 8 | 2.6% |
| | 南投縣 | 3 | 1.0% |
| | 雲林縣 | 5 | 1.6% |
| | 嘉義縣 | 7 | 2.3% |
| | 嘉義市 | 1 | 0.3% |
| | 臺南市 | 31 | 10.2% |
| | 高雄市 | 38 | 12.5% |
| | 屏東縣 | 9 | 3.0% |
| | 宜蘭縣 | 21 | 6.9% |
| | 花蓮縣 | 25 | 8.2% |
| | 臺東縣 | 28 | 9.2% |
| | 金門縣 | 1 | 0.3% |
| | 無明確意見 | 1 | 0.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| S2.請問您的婚姻狀況? | 未婚(含單身) | 200 | 65.8% |
| | 已婚 | 100 | 32.9% |
| | 離婚 | 4 | 1.3% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| S3.請問您今年大約幾歲? | 20-24歲 | 33 | 10.9% |
| | 25-29歲 | 124 | 40.8% |
| | 30-34歲 | 68 | 22.4% |
| | 35-39歲 | 29 | 9.5% |
| | 40-44歲 | 24 | 7.9% |
| | 45歲以上 | 26 | 8.6% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| S4.請問您的教育程度? | 高中(職) | 158 | 52.0% |
| | 專科 | 37 | 12.2% |
| | 大學 | 101 | 33.2% |
| | 研究所以上 | 8 | 2.6% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |
| S5.性別 | 男 | 264 | 86.8% |
| | 女 | 40 | 13.2% |
| 應答人數 | | 304 | 100.0% |

附表一、受訪者服役年資

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 0年-未滿3年 | 3年-未滿6年 | 6年-未滿9年 | 9年(含)以上 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **19.1** | **39.5** | **18.4** | **22.4** | **0.7** |
| **性別** | a | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | 18.2 | 38.3 | 18.6 | 24.2 | 0.8 |
| 女 | | 40 | 100.0 | 25.0 | 47.5 | 17.5 | 10.0 | - |
| **年齡** | a | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | 66.7 | 30.3 | - | - | 3.0 |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | 18.5 | 55.6 | 25.0 | - | 0.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | 13.2 | 41.2 | 30.9 | 14.7 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | 10.3 | 44.8 | 13.8 | 31.0 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | 4.2 | - | - | 95.8 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | - | - | - | 100.0 | - |
| **教育程度** | a | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | 20.3 | 41.8 | 18.4 | 19.6 | - |
| 專科 | | 37 | 100.0 | 10.8 | 29.7 | 8.1 | 51.4 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | 20.8 | 42.6 | 20.8 | 13.9 | 2.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | 12.5 | - | 37.5 | 50.0 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | 25.0 | 48.5 | 16.0 | 9.5 | 1.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | 8.0 | 21.0 | 23.0 | 48.0 | - |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | - | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | - | 54.5 | 45.5 | - | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | 25.0 | 41.7 | 8.3 | 25.0 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | 28.6 | 31.4 | 11.4 | 28.6 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | 20.7 | 44.8 | 13.8 | 17.2 | 3.4 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | 66.7 | - | - | 33.3 | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | 15.6 | 56.3 | 9.4 | 18.8 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | 50.0 | 37.5 | 12.5 | - | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | - | 66.7 | 33.3 | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | - | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | 57.1 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | 9.7 | 38.7 | 16.1 | 35.5 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | 2.6 | 44.7 | 23.7 | 28.9 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | 11.1 | 22.2 | 44.4 | 22.2 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | 4.8 | 38.1 | 28.6 | 28.6 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | 36.0 | 48.0 | 4.0 | 12.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | 17.9 | 25.0 | 28.6 | 28.6 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | 100.0 | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表一、受訪者服役年資(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 0年-未滿3年 | 3年-未滿6年 | 6年-未滿9年 | 9年(含)以上 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **19.1** | **39.5** | **18.4** | **22.4** | **0.7** |
| **受訪者離退距今多久** a | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | 24.1 | 35.2 | 14.8 | 25.9 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | 22.9 | 27.1 | 20.8 | 29.2 | - |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | 7.2 | 43.5 | 21.7 | 27.5 | - |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | 22.2 | 52.8 | 13.9 | 11.1 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | 11.5 | 57.7 | 23.1 | 7.7 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | 15.4 | 61.5 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | 50.0 | 30.0 | 10.0 | - | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** a | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | 35.8 | 53.7 | 9.8 | - | 0.8 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | 8.5 | 37.6 | 35.9 | 17.9 | - |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | - | - | - | 100.0 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | 19.0 | 47.6 | 9.5 | 19.0 | 4.8 |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | - | - | - | 100.0 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | 53.8 | 23.1 | 23.1 | - | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | - | 75.0 | - | 25.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | 16.7 | 58.3 | 8.3 | 16.7 | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | - | - | 60.0 | 40.0 | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | 15.1 | 39.8 | 18.3 | 25.8 | 1.1 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | 20.0 | 48.0 | 20.0 | 12.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | 8.2 | 34.4 | 21.3 | 36.1 | - |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | 27.5 | 41.3 | 15.0 | 15.0 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | 50.0 | - | 50.0 | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二、受訪者離退距今多久

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 未滿1年 | 1年-未滿2年 | 2年-未滿3年 | 3年-未滿4年 | 4年-未滿5年 | 5年以上 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **17.8** | **31.6** | **22.7** | **11.8** | **8.6** | **4.3** | **3.3** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | 15.9 | 31.8 | 23.5 | 11.7 | 9.1 | 4.5 | 3.4 |
| 女 | | 40 | 100.0 | 30.0 | 30.0 | 17.5 | 12.5 | 5.0 | 2.5 | 2.5 |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | 36.4 | 27.3 | 12.1 | 6.1 | 3.0 | - | 15.2 |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | 14.5 | 28.2 | 24.2 | 13.7 | 12.1 | 5.6 | 1.6 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | 13.2 | 35.3 | 17.6 | 14.7 | 10.3 | 4.4 | 4.4 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | 17.2 | 27.6 | 31.0 | 6.9 | 6.9 | 10.3 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | 12.5 | 62.5 | 16.7 | 8.3 | - | - | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | 26.9 | 19.2 | 38.5 | 11.5 | 3.8 | - | - |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | 19.6 | 29.7 | 22.2 | 12.7 | 7.6 | 5.1 | 3.2 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | 16.2 | 29.7 | 24.3 | 13.5 | 10.8 | 2.7 | 2.7 |
| 大學 | | 101 | 100.0 | 14.9 | 34.7 | 22.8 | 9.9 | 9.9 | 4.0 | 4.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | 25.0 | 37.5 | 25.0 | 12.5 | - | - | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | 18.5 | 32.0 | 21.0 | 10.5 | 8.5 | 5.0 | 4.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | 16.0 | 31.0 | 27.0 | 13.0 | 9.0 | 3.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | 25.0 | 25.0 | - | 50.0 | - | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 18.2 | 36.4 | 36.4 | 9.1 | - | - | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | 8.3 | 16.7 | 58.3 | 16.7 | - | - | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | 25.7 | 42.9 | 8.6 | 5.7 | 11.4 | - | 5.7 |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | 27.6 | 31.0 | 17.2 | 6.9 | 6.9 | 3.4 | 6.9 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | - | 33.3 | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | 100.0 | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | 25.0 | 21.9 | 9.4 | 18.8 | 9.4 | 12.5 | 3.1 |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | - | 25.0 | 12.5 | 25.0 | 12.5 | - | 25.0 |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | - | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | - | 20.0 | 20.0 | - | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | 42.9 | - | - | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | 12.9 | 29.0 | 25.8 | 16.1 | 3.2 | 9.7 | 3.2 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | 10.5 | 34.2 | 36.8 | 5.3 | 10.5 | 2.6 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | 11.1 | 22.2 | 33.3 | - | 33.3 | - | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | 9.5 | 47.6 | 33.3 | 4.8 | 4.8 | - | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | 20.0 | 28.0 | 8.0 | 16.0 | 16.0 | 12.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | 21.4 | 35.7 | 25.0 | 14.3 | 3.6 | - | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二、受訪者離退距今多久(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 未滿1年 | 1年-未滿2年 | 2年-未滿3年 | 3年-未滿4年 | 4年-未滿5年 | 5年以上 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **17.8** | **31.6** | **22.7** | **11.8** | **8.6** | **4.3** | **3.3** |
| **受訪者服役年資** a | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | 22.4 | 37.9 | 8.6 | 13.8 | 5.2 | 3.4 | 8.6 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | 15.8 | 21.7 | 25.0 | 15.8 | 12.5 | 6.7 | 2.5 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | 14.3 | 35.7 | 26.8 | 8.9 | 10.7 | 1.8 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | 20.6 | 41.2 | 27.9 | 5.9 | 2.9 | 1.5 | - |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | - | - | 50.0 | 50.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** a | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | 16.3 | 30.1 | 23.6 | 11.4 | 5.7 | 5.7 | 7.3 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | 15.4 | 34.2 | 18.8 | 14.5 | 13.7 | 2.6 | 0.9 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | 23.5 | 35.3 | 29.4 | 8.8 | 2.9 | - | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | 28.6 | 14.3 | 28.6 | 9.5 | 9.5 | 9.5 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | 22.2 | 44.4 | 22.2 | - | - | 11.1 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | 15.4 | 30.8 | 15.4 | 7.7 | 7.7 | - | 23.1 |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | - | 25.0 | 50.0 | - | - | 25.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | - | 41.7 | 33.3 | - | 16.7 | - | 8.3 |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | 24.7 | 36.6 | 21.5 | 10.8 | 4.3 | - | 2.2 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | 12.0 | 8.0 | 16.0 | 28.0 | 12.0 | 20.0 | 4.0 |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | 16.4 | 31.1 | 26.2 | 8.2 | 11.5 | 3.3 | 3.3 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | 17.5 | 28.8 | 22.5 | 15.0 | 8.8 | 6.3 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | - | 60.0 | 20.0 | - | 20.0 | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | 50.0 | - | 50.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表三、受訪者離退前最高軍階

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 士兵(二等/一等/上等) | 士官(下士/中士/上士) | 士官長(三等/二等/一等) | 尉官(少尉/中尉/上尉) | 校官(少校以上) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **40.5** | **38.5** | **11.2** | **6.9** | **3.0** |
| **性別** | a | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | 38.6 | 37.5 | 12.9 | 7.6 | 3.4 |
| 女 | | 40 | 100.0 | 52.5 | 45.0 | - | 2.5 | - |
| **年齡** | a | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | 87.9 | 12.1 | - | - | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | 56.5 | 41.9 | - | 1.6 | - |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | 29.4 | 54.4 | 1.5 | 14.7 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | 13.8 | 55.2 | 3.4 | 24.1 | 3.4 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | - | 29.2 | 66.7 | - | 4.2 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | - | 3.8 | 61.5 | 7.7 | 26.9 |
| **教育程度** | a | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | 51.9 | 35.4 | 12.7 | - | - |
| 專科 | | 37 | 100.0 | 13.5 | 40.5 | 29.7 | - | 16.2 |
| 大學 | | 101 | 100.0 | 35.6 | 42.6 | 3.0 | 16.8 | 2.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | - | 37.5 | - | 50.0 | 12.5 |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | 54.0 | 37.0 | 4.0 | 4.5 | 0.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | 14.0 | 41.0 | 25.0 | 12.0 | 8.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 36.4 | 54.5 | - | 9.1 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | 58.3 | 16.7 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | 45.7 | 28.6 | 17.1 | 2.9 | 5.7 |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | 55.2 | 20.7 | - | 17.2 | 6.9 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | 50.0 | 34.4 | 3.1 | 9.4 | 3.1 |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | 40.0 | 40.0 | - | 20.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | 14.3 | 85.7 | - | - | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | 22.6 | 48.4 | 29.0 | - | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | 26.3 | 52.6 | 15.8 | 2.6 | 2.6 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | 11.1 | 66.7 | 11.1 | 11.1 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | 33.3 | 38.1 | 14.3 | 9.5 | 4.8 |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | 52.0 | 32.0 | 4.0 | 8.0 | 4.0 |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | 39.3 | 32.1 | 21.4 | 7.1 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表三、受訪者離退前最高軍階(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 士兵(二等/一等/上等) | 士官(下士/中士/上士) | 士官長(三等/二等/一等) | 尉官(少尉/中尉/上尉) | 校官(少校以上) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **40.5** | **38.5** | **11.2** | **6.9** | **3.0** |
| **受訪者服役年資** | a | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | | 58 | 100.0 | 75.9 | 17.2 | - | 6.9 | - |
| 3年-未滿6年 | | 120 | 100.0 | 55.0 | 36.7 | - | 8.3 | - |
| 6年-未滿9年 | | 56 | 100.0 | 21.4 | 75.0 | - | 3.6 | - |
| 9年(含)以上 | | 68 | 100.0 | - | 30.9 | 50.0 | 5.9 | 13.2 |
| 無明確意見 | | 2 | 100.0 | 50.0 | - | - | 50.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | a | | | | | | | |
| 未滿1年 | | 54 | 100.0 | 37.0 | 33.3 | 14.8 | 11.1 | 3.7 |
| 1年-未滿2年 | | 96 | 100.0 | 38.5 | 41.7 | 12.5 | 3.1 | 4.2 |
| 2年-未滿3年 | | 69 | 100.0 | 42.0 | 31.9 | 14.5 | 8.7 | 2.9 |
| 3年-未滿4年 | | 36 | 100.0 | 38.9 | 47.2 | 8.3 | 5.6 | - |
| 4年-未滿5年 | | 26 | 100.0 | 26.9 | 61.5 | 3.8 | 7.7 | - |
| 5年以上 | | 13 | 100.0 | 53.8 | 23.1 | - | 15.4 | 7.7 |
| 無明確意見 | | 10 | 100.0 | 90.0 | 10.0 | - | - | - |
| **受訪者離營單位** | a | | | | | | | |
| 署本部 | | 13 | 100.0 | 84.6 | 15.4 | - | - | - |
| 巡防區指揮部 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - |
| 警衛隊 | | 12 | 100.0 | 66.7 | 25.0 | 8.3 | - | - |
| 通資作業隊 | | 5 | 100.0 | - | 60.0 | 40.0 | - | - |
| 北部分署 | | 93 | 100.0 | 38.7 | 33.3 | 9.7 | 9.7 | 8.6 |
| 中部分署 | | 25 | 100.0 | 52.0 | 44.0 | 4.0 | - | - |
| 南部分署 | | 61 | 100.0 | 8.2 | 68.9 | 23.0 | - | - |
| 東部分署 | | 80 | 100.0 | 50.0 | 26.3 | 7.5 | 15.0 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | | 5 | 100.0 | 60.0 | 40.0 | - | - | - |
| 東南沙分署 | | 1 | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - |
| 艦隊分署 | | 2 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | | 2 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表四、受訪者離營單位

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 署本部 | 巡防區指揮部 | 警衛隊 | 通資作業隊 | 北部分署 | 中部分署 | 南部分署 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **4.3** | **1.3** | **3.9** | **1.6** | **30.6** | **8.2** | **20.1** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | 3.4 | 1.1 | 3.8 | 1.5 | 33.3 | 8.0 | 19.3 |
| 女 | | 40 | 100.0 | 10.0 | 2.5 | 5.0 | 2.5 | 12.5 | 10.0 | 25.0 |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | 9.1 | - | 6.1 | - | 33.3 | 15.2 | 6.1 |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | 4.0 | 1.6 | 3.2 | 1.6 | 27.4 | 8.1 | 22.6 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | 7.4 | - | 4.4 | 1.5 | 25.0 | 10.3 | 17.6 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | - | 3.4 | 6.9 | - | 41.4 | 6.9 | 6.9 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | - | 4.2 | - | 8.3 | 25.0 | 4.2 | 41.7 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | - | - | 3.8 | - | 50.0 | - | 26.9 |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | 3.8 | 1.3 | 3.2 | 0.6 | 29.1 | 12.7 | 18.4 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | 2.7 | - | - | 5.4 | 29.7 | 8.1 | 37.8 |
| 大學 | | 101 | 100.0 | 5.9 | 2.0 | 6.9 | 2.0 | 30.7 | 1.0 | 17.8 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | - | - | - | - | 62.5 | 12.5 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | 5.0 | 1.5 | 5.0 | 1.0 | 29.5 | 9.5 | 17.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | 3.0 | 1.0 | 2.0 | 2.0 | 34.0 | 6.0 | 24.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | - | - | - | 25.0 | - | - | 50.0 |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 18.2 | - | 9.1 | - | 63.6 | - | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | 8.3 | - | - | - | 33.3 | - | 16.7 |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | 14.3 | - | 5.7 | 2.9 | 60.0 | - | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | 6.9 | 3.4 | 10.3 | - | 65.5 | - | 3.4 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | - | - | - | - | 66.7 | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | - | - | - | - | 66.7 | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | 3.1 | 6.3 | 6.3 | 6.3 | 25.0 | 34.4 | 3.1 |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | - | - | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 37.5 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | - | - | - | - | 66.7 | - | 33.3 |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | - | - | - | - | - | 40.0 | 20.0 |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | - | - | - | - | 14.3 | 28.6 | 57.1 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | - | - | - | - | 3.2 | 9.7 | 71.0 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | 5.3 | - | 7.9 | - | 5.3 | - | 65.8 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | - | 11.1 | - | - | - | 11.1 | 44.4 |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | - | - | - | - | 95.2 | 4.8 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | - | - | - | - | - | 4.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | - | - | - | 3.6 | - | 3.6 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表四、受訪者離營單位(續1)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 署本部 | 巡防區指揮部 | 警衛隊 | 通資作業隊 | 北部分署 | 中部分署 | 南部分署 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **4.3** | **1.3** | **3.9** | **1.6** | **30.6** | **8.2** | **20.1** |
| **受訪者服役年資** | a | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | | 58 | 100.0 | 12.1 | - | 3.4 | - | 24.1 | 8.6 | 8.6 |
| 3年-未滿6年 | | 120 | 100.0 | 2.5 | 2.5 | 5.8 | - | 30.8 | 10.0 | 17.5 |
| 6年-未滿9年 | | 56 | 100.0 | 5.4 | - | 1.8 | 5.4 | 30.4 | 8.9 | 23.2 |
| 9年(含)以上 | | 68 | 100.0 | - | 1.5 | 2.9 | 2.9 | 35.3 | 4.4 | 32.4 |
| 無明確意見 | | 2 | 100.0 | - | - | - | - | 50.0 | - | - |
| **受訪者離退距今多久** | a | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | | 54 | 100.0 | 3.7 | - | - | 1.9 | 42.6 | 5.6 | 18.5 |
| 1年-未滿2年 | | 96 | 100.0 | 4.2 | 1.0 | 5.2 | 2.1 | 35.4 | 2.1 | 19.8 |
| 2年-未滿3年 | | 69 | 100.0 | 2.9 | 2.9 | 5.8 | 1.4 | 29.0 | 5.8 | 23.2 |
| 3年-未滿4年 | | 36 | 100.0 | 2.8 | - | - | 2.8 | 27.8 | 19.4 | 13.9 |
| 4年-未滿5年 | | 26 | 100.0 | 3.8 | - | 7.7 | - | 15.4 | 11.5 | 26.9 |
| 5年以上 | | 13 | 100.0 | - | 7.7 | - | - | - | 38.5 | 15.4 |
| 無明確意見 | | 10 | 100.0 | 30.0 | - | 10.0 | - | 20.0 | 10.0 | 20.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | a | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | | 123 | 100.0 | 8.9 | 2.4 | 6.5 | - | 29.3 | 10.6 | 4.1 |
| 士官(下士、中士、上士) | | 117 | 100.0 | 1.7 | 0.9 | 2.6 | 2.6 | 26.5 | 9.4 | 35.9 |
| 士官長(三等、二等、一等) | | 34 | 100.0 | - | - | 2.9 | 5.9 | 26.5 | 2.9 | 41.2 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | | 21 | 100.0 | - | - | - | - | 42.9 | - | - |
| 校官(少校以上) | | 9 | 100.0 | - | - | - | - | 88.9 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表四、受訪者離營單位(續2)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 東部分署 | 金馬澎分署 | 東南沙分署 | 艦隊分署 | 教育訓練測考中心 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **26.3** | **1.6** | **0.3** | **0.7** | **0.7** | **0.3** |
| **性別** | a | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | 25.4 | 1.9 | 0.4 | 0.8 | 0.8 | 0.4 |
| 女 | | 40 | 100.0 | 32.5 | - | - | - | - | - |
| **年齡** | a | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | 24.2 | 3.0 | - | - | 3.0 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | 27.4 | 1.6 | - | 1.6 | 0.8 | - |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | 30.9 | 1.5 | - | - | - | 1.5 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | 31.0 | 3.4 | - | - | - | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | 12.5 | - | 4.2 | - | - | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | 19.2 | - | - | - | - | - |
| **教育程度** | a | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | 28.5 | - | - | 1.3 | 1.3 | - |
| 專科 | | 37 | 100.0 | 13.5 | - | 2.7 | - | - | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | 27.7 | 5.0 | - | - | - | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | 25.0 | - | - | - | - | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | 27.0 | 1.5 | - | 1.0 | 1.0 | 0.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | 25.0 | 2.0 | 1.0 | - | - | - |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | 25.0 | - | - | - | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 9.1 | - | - | - | - | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | 41.7 | - | - | - | - | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | 2.9 | 11.4 | - | - | - | 2.9 |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | 6.9 | - | - | - | 3.4 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | - | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | 15.6 | - | - | - | - | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | 25.0 | - | - | - | - | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | - | - | - | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | 40.0 | - | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | - | - | - | - | - | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | 9.7 | - | 3.2 | - | 3.2 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | 10.5 | - | - | 5.3 | - | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | 33.3 | - | - | - | - | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | - | - | - | - | - | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | 96.0 | - | - | - | - | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | 92.9 | - | - | - | - | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表四、受訪者離營單位(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 東部分署 | 金馬澎分署 | 東南沙分署 | 艦隊分署 | 教育訓練測考中心 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **26.3** | **1.6** | **0.3** | **0.7** | **0.7** | **0.3** |
| **受訪者服役年資** | a | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | | 58 | 100.0 | 37.9 | 3.4 | - | - | 1.7 | - |
| 3年-未滿6年 | | 120 | 100.0 | 27.5 | 0.8 | - | 1.7 | - | 0.8 |
| 6年-未滿9年 | | 56 | 100.0 | 21.4 | 1.8 | - | - | 1.8 | - |
| 9年(含)以上 | | 68 | 100.0 | 17.6 | 1.5 | 1.5 | - | - | - |
| 無明確意見 | | 2 | 100.0 | 50.0 | - | - | - | - | - |
| **受訪者離退距今多久** | a | | | | | | | | |
| 未滿1年 | | 54 | 100.0 | 25.9 | - | - | - | 1.9 | - |
| 1年-未滿2年 | | 96 | 100.0 | 24.0 | 3.1 | 1.0 | 2.1 | - | - |
| 2年-未滿3年 | | 69 | 100.0 | 26.1 | 1.4 | - | - | 1.4 | - |
| 3年-未滿4年 | | 36 | 100.0 | 33.3 | - | - | - | - | - |
| 4年-未滿5年 | | 26 | 100.0 | 26.9 | 3.8 | - | - | - | 3.8 |
| 5年以上 | | 13 | 100.0 | 38.5 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 10 | 100.0 | 10.0 | - | - | - | - | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | a | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | | 123 | 100.0 | 32.5 | 2.4 | - | 1.6 | 1.6 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | | 117 | 100.0 | 17.9 | 1.7 | - | - | - | 0.9 |
| 士官長(三等、二等、一等) | | 34 | 100.0 | 17.6 | - | 2.9 | - | - | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | | 21 | 100.0 | 57.1 | - | - | - | - | - |
| 校官(少校以上) | | 9 | 100.0 | 11.1 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表五. 當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 對海巡署工作內容感興趣 | 有親友推薦 | 家庭經濟壓力 | 待遇優渥 | 工作穩定有保障 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **13.2** | **15.8** | **6.6** | **12.8** | **19.4** |
| **性別** | a | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | 13.3 | 15.5 | 6.1 | 11.7 | 19.3 |
| 女 | | 40 | 100.0 | 12.5 | 17.5 | 10.0 | 20.0 | 20.0 |
| **年齡** | a | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | 15.2 | 24.2 | 3.0 | 9.1 | 15.2 |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | 14.5 | 15.3 | 6.5 | 10.5 | 21.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | 17.6 | 10.3 | 5.9 | 17.6 | 19.1 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | 3.4 | 27.6 | - | 20.7 | 27.6 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | 8.3 | 12.5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | 7.7 | 11.5 | 11.5 | 3.8 | 7.7 |
| **教育程度** | a | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | 15.2 | 18.4 | 7.0 | 10.8 | 17.7 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | 13.5 | 8.1 | 5.4 | 13.5 | 16.2 |
| 大學 | | 101 | 100.0 | 10.9 | 15.8 | 5.9 | 16.8 | 23.8 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | - | - | 12.5 | - | 12.5 |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | 13.0 | 15.5 | 5.5 | 12.0 | 21.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | 14.0 | 16.0 | 9.0 | 14.0 | 16.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | - | 25.0 | - | 25.0 | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 9.1 | 18.2 | - | 9.1 | 36.4 |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | - | 41.7 | - | 16.7 | 25.0 |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | 11.4 | 14.3 | 5.7 | 14.3 | 22.9 |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | 20.7 | 6.9 | - | 10.3 | 13.8 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | 33.3 | 33.3 | - | - | 33.3 |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | - | 33.3 | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | 18.8 | 15.6 | 6.3 | 15.6 | 15.6 |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | - | 12.5 | - | - | 37.5 |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | - | - | - | 33.3 | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | 20.0 | - | 80.0 | - | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | 14.3 | 28.6 | - | - | 42.9 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | - | - | - | 100.0 | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | 16.1 | 19.4 | 3.2 | 12.9 | 12.9 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | 15.8 | 21.1 | 5.3 | 13.2 | 7.9 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | 11.1 | 22.2 | - | - | 11.1 |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | 4.8 | 4.8 | - | 23.8 | 33.3 |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | 16.0 | 12.0 | 8.0 | 12.0 | 24.0 |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | 10.7 | 14.3 | 25.0 | 10.7 | 17.9 |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | 100.0 | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表五. 當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因(續1)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 對海巡署工作內容感興趣 | 有親友推薦 | 家庭經濟壓力 | 待遇優渥 | 工作穩定有保障 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **13.2** | **15.8** | **6.6** | **12.8** | **19.4** |
| **受訪者服役年資** | a | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | | 58 | 100.0 | 12.1 | 15.5 | 3.4 | 5.2 | 20.7 |
| 3年-未滿6年 | | 120 | 100.0 | 12.5 | 15.8 | 5.8 | 15.0 | 19.2 |
| 6年-未滿9年 | | 56 | 100.0 | 23.2 | 17.9 | 7.1 | 16.1 | 16.1 |
| 9年(含)以上 | | 68 | 100.0 | 7.4 | 14.7 | 10.3 | 11.8 | 20.6 |
| 無明確意見 | | 2 | 100.0 | - | - | - | 50.0 | 50.0 |
| **受訪者離退距今多久** | a | | | | | | | |
| 未滿1年 | | 54 | 100.0 | 14.8 | 16.7 | - | 16.7 | 13.0 |
| 1年-未滿2年 | | 96 | 100.0 | 15.6 | 12.5 | 7.3 | 8.3 | 25.0 |
| 2年-未滿3年 | | 69 | 100.0 | 11.6 | 21.7 | 7.2 | 14.5 | 23.2 |
| 3年-未滿4年 | | 36 | 100.0 | 5.6 | 19.4 | 8.3 | 13.9 | 11.1 |
| 4年-未滿5年 | | 26 | 100.0 | 3.8 | 11.5 | 15.4 | 11.5 | 23.1 |
| 5年以上 | | 13 | 100.0 | 30.8 | - | 7.7 | 30.8 | 7.7 |
| 無明確意見 | | 10 | 100.0 | 20.0 | 20.0 | - | - | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | a | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | | 123 | 100.0 | 9.8 | 17.1 | 4.1 | 11.4 | 22.0 |
| 士官(下士、中士、上士) | | 117 | 100.0 | 17.9 | 17.1 | 7.7 | 14.5 | 17.1 |
| 士官長(三等、二等、一等) | | 34 | 100.0 | 11.8 | 8.8 | 14.7 | 8.8 | 20.6 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | | 21 | 100.0 | 14.3 | 19.0 | 4.8 | 23.8 | 14.3 |
| 校官(少校以上) | | 9 | 100.0 | - | - | - | - | 22.2 |
| **受訪者離營單位** | a | | | | | | | |
| 署本部 | | 13 | 100.0 | 15.4 | 15.4 | - | 15.4 | 30.8 |
| 巡防區指揮部 | | 4 | 100.0 | - | - | - | 25.0 | 25.0 |
| 警衛隊 | | 12 | 100.0 | 8.3 | - | - | - | 33.3 |
| 通資作業隊 | | 5 | 100.0 | - | 20.0 | - | 40.0 | 20.0 |
| 北部分署 | | 93 | 100.0 | 10.8 | 16.1 | 1.1 | 15.1 | 23.7 |
| 中部分署 | | 25 | 100.0 | 20.0 | 16.0 | 16.0 | 8.0 | 20.0 |
| 南部分署 | | 61 | 100.0 | 19.7 | 21.3 | 1.6 | 11.5 | 13.1 |
| 東部分署 | | 80 | 100.0 | 12.5 | 12.5 | 15.0 | 12.5 | 16.3 |
| 金馬澎分署 | | 5 | 100.0 | - | 20.0 | - | 20.0 | 20.0 |
| 東南沙分署 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - |
| 艦隊分署 | | 2 | 100.0 | - | 50.0 | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | | 2 | 100.0 | - | - | 50.0 | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表五. 當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因(續2)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 軍校抽籤分發 | 未確定未來就業方向，先選擇先進入軍職歷練 | 地緣關係 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **5.9** | **15.1** | **2.0** | **9.2** |
| **性別** | a | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | 6.4 | 16.7 | 2.3 | 8.7 |
| 女 | | 40 | 100.0 | 2.5 | 5.0 | - | 12.5 |
| **年齡** | a | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | - | 21.2 | - | 12.1 |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | 0.8 | 19.4 | 1.6 | 9.7 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | 2.9 | 11.8 | 4.4 | 10.3 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | - | 10.3 | 3.4 | 6.9 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | 8.3 | 16.7 | - | 4.2 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | 50.0 | - | - | 7.7 |
| **教育程度** | a | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | 3.8 | 18.4 | 1.9 | 7.0 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | 18.9 | 13.5 | - | 10.8 |
| 大學 | | 101 | 100.0 | 3.0 | 9.9 | 3.0 | 10.9 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | 25.0 | 25.0 | - | 25.0 |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | 1.5 | 19.0 | 1.5 | 10.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | 14.0 | 8.0 | 2.0 | 7.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | 25.0 | - | 25.0 | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | - | 27.3 | - | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | 8.3 | 8.3 | - | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | 8.6 | 20.0 | - | 2.9 |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | 13.8 | 10.3 | 3.4 | 20.7 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | - | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | - | 33.3 | - | 33.3 |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | 3.1 | 9.4 | - | 15.6 |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | 12.5 | 12.5 | - | 25.0 |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | - | 66.7 | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | - | 14.3 | - | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | 9.7 | 16.1 | 3.2 | 6.5 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | 2.6 | 23.7 | - | 10.5 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | 11.1 | 22.2 | - | 22.2 |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | 9.5 | 19.0 | - | 4.8 |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | - | 8.0 | 8.0 | 12.0 |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | 3.6 | 7.1 | 7.1 | 3.6 |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表五. 當初選擇進入海巡署服志願役最主要的原因(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 軍校抽籤分發 | 未確定未來就業方向，先選擇先進入軍職歷練 | 地緣關係 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **5.9** | **15.1** | **2.0** | **9.2** |
| **受訪者服役年資** | a | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | | 58 | 100.0 | 1.7 | 19.0 | 1.7 | 20.7 |
| 3年-未滿6年 | | 120 | 100.0 | 1.7 | 18.3 | 4.2 | 7.5 |
| 6年-未滿9年 | | 56 | 100.0 | - | 16.1 | - | 3.6 |
| 9年(含)以上 | | 68 | 100.0 | 22.1 | 5.9 | - | 7.4 |
| 無明確意見 | | 2 | 100.0 | - | - | - | - |
| **受訪者離退距今多久** | a | | | | | | |
| 未滿1年 | | 54 | 100.0 | 9.3 | 16.7 | 5.6 | 7.4 |
| 1年-未滿2年 | | 96 | 100.0 | 3.1 | 15.6 | - | 12.5 |
| 2年-未滿3年 | | 69 | 100.0 | 8.7 | 7.2 | - | 5.8 |
| 3年-未滿4年 | | 36 | 100.0 | 2.8 | 25.0 | 5.6 | 8.3 |
| 4年-未滿5年 | | 26 | 100.0 | 3.8 | 23.1 | - | 7.7 |
| 5年以上 | | 13 | 100.0 | - | - | 7.7 | 15.4 |
| 無明確意見 | | 10 | 100.0 | 20.0 | 20.0 | - | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | a | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | | 123 | 100.0 | 2.4 | 18.7 | 1.6 | 13.0 |
| 士官(下士、中士、上士) | | 117 | 100.0 | - | 16.2 | 2.6 | 6.8 |
| 士官長(三等、二等、一等) | | 34 | 100.0 | 20.6 | 8.8 | - | 5.9 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | | 21 | 100.0 | 9.5 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| 校官(少校以上) | | 9 | 100.0 | 66.7 | - | - | 11.1 |
| **受訪者離營單位** | a | | | | | | |
| 署本部 | | 13 | 100.0 | 7.7 | 7.7 | - | 7.7 |
| 巡防區指揮部 | | 4 | 100.0 | - | - | - | 50.0 |
| 警衛隊 | | 12 | 100.0 | 8.3 | 16.7 | - | 33.3 |
| 通資作業隊 | | 5 | 100.0 | - | 20.0 | - | - |
| 北部分署 | | 93 | 100.0 | 9.7 | 15.1 | 1.1 | 7.5 |
| 中部分署 | | 25 | 100.0 | 4.0 | - | 4.0 | 12.0 |
| 南部分署 | | 61 | 100.0 | 6.6 | 18.0 | - | 8.2 |
| 東部分署 | | 80 | 100.0 | 2.5 | 16.3 | 5.0 | 7.5 |
| 金馬澎分署 | | 5 | 100.0 | - | 40.0 | - | - |
| 東南沙分署 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| 艦隊分署 | | 2 | 100.0 | - | 50.0 | - | - |
| 教育訓練測考中心 | | 2 | 100.0 | - | 50.0 | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表六. 當初願意留任海巡署服役的原因【複選題】(續1)

單位：人；%

| | 樣本數 | 薪資福利優渥 | 認同海巡署的工作性質 | 工作氣氛融洽 | 因提前離退需付違約金 | 晉升制度合理 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **43.8** | **29.3** | **12.5** | **8.9** | **7.2** |
| **性別** | | | | | | |
| 男 | 264 | 43.6 | 28.4 | 12.5 | 8.7 | 7.6 |
| 女 | 40 | 45.0 | 35.0 | 12.5 | 10.0 | 5.0 |
| **年齡** | | | | | | |
| 20-24歲 | 33 | 33.3 | 27.3 | 9.1 | 3.0 | 9.1 |
| 25-29歲 | 124 | 43.5 | 25.0 | 15.3 | 11.3 | 6.5 |
| 30-34歲 | 68 | 44.1 | 26.5 | 8.8 | 11.8 | 7.4 |
| 35-39歲 | 29 | 48.3 | 24.1 | 17.2 | 6.9 | 10.3 |
| 40-44歲 | 24 | 37.5 | 54.2 | 12.5 | 4.2 | 8.3 |
| 45歲以上 | 26 | 57.7 | 42.3 | 7.7 | 3.8 | 3.8 |
| **教育程度** | | | | | | |
| 高中(職) | 158 | 43.7 | 29.7 | 13.9 | 9.5 | 9.5 |
| 專科 | 37 | 43.2 | 35.1 | 8.1 | 10.8 | 2.7 |
| 大學 | 101 | 43.6 | 28.7 | 12.9 | 7.9 | 5.9 |
| 研究所以上 | 8 | 50.0 | - | - | - | - |
| **婚姻狀況** | | | | | | |
| 未婚(含單身) | 200 | 38.5 | 28.0 | 13.0 | 9.0 | 5.5 |
| 已婚 | 100 | 54.0 | 30.0 | 12.0 | 9.0 | 11.0 |
| 離婚 | 4 | 50.0 | 75.0 | - | - | - |
| **居住縣市** | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 36.4 | 27.3 | 9.1 | 27.3 | - |
| 臺北市 | 12 | 66.7 | 41.7 | 8.3 | - | - |
| 新北市 | 35 | 42.9 | 31.4 | 8.6 | 5.7 | 2.9 |
| 桃園市 | 29 | 37.9 | 6.9 | 13.8 | 6.9 | 6.9 |
| 新竹市 | 3 | 66.7 | 100.0 | 66.7 | - | - |
| 新竹縣 | 3 | - | - | - | 33.3 | - |
| 苗栗縣 | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 32 | 46.9 | 37.5 | 9.4 | 12.5 | 12.5 |
| 彰化縣 | 8 | 50.0 | 62.5 | 37.5 | - | 12.5 |
| 南投縣 | 3 | - | 33.3 | 33.3 | - | - |
| 雲林縣 | 5 | 40.0 | 20.0 | - | - | 20.0 |
| 嘉義縣 | 7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | - | - |
| 嘉義市 | 1 | - | - | - | - | - |
| 臺南市 | 31 | 29.0 | 32.3 | 9.7 | 12.9 | 3.2 |
| 高雄市 | 38 | 44.7 | 44.7 | 21.1 | 7.9 | 5.3 |
| 屏東縣 | 9 | 11.1 | 22.2 | 11.1 | 22.2 | 33.3 |
| 宜蘭縣 | 21 | 57.1 | 9.5 | 4.8 | - | 9.5 |
| 花蓮縣 | 25 | 40.0 | 12.0 | 8.0 | 16.0 | 4.0 |
| 臺東縣 | 28 | 64.3 | 32.1 | 14.3 | 7.1 | 14.3 |
| 金門縣 | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | - | - | - | - | - |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表六. 當初願意留任海巡署服役的原因【複選題】(續2)

單位：人；%

| | 樣本數 | 薪資福利優渥 | 認同海巡署的工作性質 | 工作氣氛融洽 | 因提前離退需付違約金 | 晉升制度合理 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **43.8** | **29.3** | **12.5** | **8.9** | **7.2** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 36.2 | 32.8 | 5.2 | 6.9 | 1.7 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 40.0 | 23.3 | 16.7 | 15.0 | 5.0 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 50.0 | 23.2 | 14.3 | 5.4 | 17.9 |
| 9年(含)以上 | 68 | 51.5 | 42.6 | 10.3 | 2.9 | 7.4 |
| 無明確意見 | 2 | 50.0 | - | - | - | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 46.3 | 35.2 | 7.4 | 5.6 | 7.4 |
| 1年-未滿2年 | 96 | 44.8 | 31.3 | 11.5 | 6.3 | 5.2 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 43.5 | 30.4 | 21.7 | 11.6 | 10.1 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 47.2 | 27.8 | 2.8 | 13.9 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 38.5 | 26.9 | 23.1 | 3.8 | 15.4 |
| 5年以上 | 13 | 38.5 | 15.4 | 7.7 | 30.8 | 7.7 |
| 無明確意見 | 10 | 30.0 | - | - | - | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 40.7 | 26.8 | 15.4 | 10.6 | 3.3 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 45.3 | 26.5 | 12.0 | 8.5 | 12.8 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 47.1 | 52.9 | 8.8 | - | 5.9 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 38.1 | 19.0 | 9.5 | 14.3 | 4.8 |
| 校官(少校以上) | 9 | 66.7 | 33.3 | - | 11.1 | - |
| **受訪者離營單位** | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 38.5 | 23.1 | 7.7 | 7.7 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 50.0 | - | - | 25.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 50.0 | 33.3 | 16.7 | 8.3 | 8.3 |
| 通資作業隊 | 5 | 80.0 | 100.0 | 40.0 | - | 20.0 |
| 北部分署 | 93 | 43.0 | 24.7 | 11.8 | 4.3 | 4.3 |
| 中部分署 | 25 | 44.0 | 36.0 | 8.0 | 4.0 | 24.0 |
| 南部分署 | 61 | 34.4 | 37.7 | 14.8 | 8.2 | 3.3 |
| 東部分署 | 80 | 48.8 | 26.3 | 11.3 | 16.3 | 8.8 |
| 金馬澎分署 | 5 | 40.0 | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 |
| 東南沙分署 | 1 | - | - | - | - | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | - | - | - | - |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表六. 當初願意留任海巡署服役的原因【複選題】(續3)

單位：人；%

| | 樣本數 | 認同單位長官領導方式 | 地緣關係 | 公餘進修可培養工作專長 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **6.9** | **4.9** | **2.6** | **14.8** |
| **性別** | | | | | |
| 男 | 264 | 6.8 | 4.9 | 3.0 | 14.0 |
| 女 | 40 | 7.5 | 5.0 | - | 20.0 |
| **年齡** | | | | | |
| 20-24歲 | 33 | 3.0 | 6.1 | 3.0 | 27.3 |
| 25-29歲 | 124 | 7.3 | 2.4 | 3.2 | 15.3 |
| 30-34歲 | 68 | 7.4 | 5.9 | 4.4 | 13.2 |
| 35-39歲 | 29 | 10.3 | 6.9 | - | 13.8 |
| 40-44歲 | 24 | 4.2 | 16.7 | - | 8.3 |
| 45歲以上 | 26 | 7.7 | - | - | 7.7 |
| **教育程度** | | | | | |
| 高中(職) | 158 | 7.6 | 5.7 | 2.5 | 11.4 |
| 專科 | 37 | 2.7 | 8.1 | 2.7 | 13.5 |
| 大學 | 101 | 7.9 | 3.0 | 3.0 | 17.8 |
| 研究所以上 | 8 | - | - | - | 50.0 |
| **婚姻狀況** | | | | | |
| 未婚(含單身) | 200 | 5.5 | 5.0 | 3.0 | 18.0 |
| 已婚 | 100 | 10.0 | 4.0 | 2.0 | 9.0 |
| 離婚 | 4 | - | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 9.1 | - | 9.1 | 9.1 |
| 臺北市 | 12 | 8.3 | - | - | 16.7 |
| 新北市 | 35 | 17.1 | 5.7 | 2.9 | 14.3 |
| 桃園市 | 29 | 6.9 | 6.9 | 3.4 | 27.6 |
| 新竹市 | 3 | - | - | - | - |
| 新竹縣 | 3 | - | - | - | 66.7 |
| 苗栗縣 | 1 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 32 | 6.3 | 3.1 | - | 9.4 |
| 彰化縣 | 8 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| 南投縣 | 3 | 33.3 | - | - | - |
| 雲林縣 | 5 | - | - | - | 20.0 |
| 嘉義縣 | 7 | - | - | - | 14.3 |
| 嘉義市 | 1 | - | - | - | 100.0 |
| 臺南市 | 31 | 6.5 | 3.2 | 3.2 | 12.9 |
| 高雄市 | 38 | 5.3 | 5.3 | 2.6 | 13.2 |
| 屏東縣 | 9 | - | 11.1 | - | 11.1 |
| 宜蘭縣 | 21 | 4.8 | 9.5 | 4.8 | 14.3 |
| 花蓮縣 | 25 | - | 12.0 | - | 16.0 |
| 臺東縣 | 28 | 7.1 | - | 3.6 | 7.1 |
| 金門縣 | 1 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | - | - | - | 100.0 |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表六. 當初願意留任海巡署服役的原因【複選題】(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 認同單位長官領導方式 | 地緣關係 | 公餘進修可培養工作專長 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **6.9** | **4.9** | **2.6** | **14.8** |
| **受訪者服役年資** | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 6.9 | 1.7 | 1.7 | 22.4 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 6.7 | 5.0 | 4.2 | 15.0 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 10.7 | 3.6 | 3.6 | 12.5 |
| 9年(含)以上 | 68 | 4.4 | 8.8 | - | 8.8 |
| 無明確意見 | 2 | - | - | - | 50.0 |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 3.7 | 5.6 | 1.9 | 14.8 |
| 1年-未滿2年 | 96 | 6.3 | 6.3 | 2.1 | 13.5 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 11.6 | 4.3 | 4.3 | 11.6 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 8.3 | 8.3 | - | 8.3 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 7.7 | - | 3.8 | 19.2 |
| 5年以上 | 13 | - | - | 7.7 | 7.7 |
| 無明確意見 | 10 | - | - | - | 70.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 6.5 | 3.3 | 2.4 | 17.9 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 7.7 | 6.8 | 4.3 | 15.4 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 8.8 | 8.8 | - | 2.9 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 4.8 | - | - | 14.3 |
| 校官(少校以上) | 9 | - | - | - | 11.1 |
| **受訪者離營單位** | | | | | |
| 署本部 | 13 | - | - | - | 38.5 |
| 巡防區指揮部 | 4 | - | - | - | 25.0 |
| 警衛隊 | 12 | 8.3 | 8.3 | - | 16.7 |
| 通資作業隊 | 5 | 60.0 | 20.0 | 20.0 | - |
| 北部分署 | 93 | 7.5 | 4.3 | 1.1 | 18.3 |
| 中部分署 | 25 | - | 8.0 | 8.0 | 4.0 |
| 南部分署 | 61 | 4.9 | 6.6 | 1.6 | 16.4 |
| 東部分署 | 80 | 3.8 | 2.5 | 1.3 | 10.0 |
| 金馬澎分署 | 5 | 60.0 | 20.0 | 20.0 | - |
| 東南沙分署 | 1 | - | - | - | 100.0 |
| 艦隊分署 | 2 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 50.0 | - | 50.0 | - |
| 無明確意見 | 1 | - | - | - | - |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表七. 受訪者在海巡署的離退原因【複選題】

單位：人；%

| | 樣本數 | 獲得更好的民間就業機會 | 不能接受海巡署的工作性質 | 不認同長官領導方式 | 達最大服役年限 | 希望回歸家庭 | 創業或自行經營事業 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **18.4** | **16.8** | **15.8** | **12.5** | **12.5** | **11.2** |
| **性別** | | | | | | | |
| 男 | 264 | 20.5 | 16.7 | 14.8 | 11.7 | 11.4 | 12.1 |
| 女 | 40 | 5.0 | 17.5 | 22.5 | 17.5 | 20.0 | 5.0 |
| **年齡** | | | | | | | |
| 20-24歲 | 33 | 18.2 | 27.3 | 15.2 | 6.1 | 3.0 | 9.1 |
| 25-29歲 | 124 | 25.8 | 13.7 | 15.3 | 8.9 | 4.8 | 12.9 |
| 30-34歲 | 68 | 19.1 | 19.1 | 20.6 | 5.9 | 22.1 | 8.8 |
| 35-39歲 | 29 | 6.9 | 27.6 | 10.3 | 13.8 | 13.8 | 24.1 |
| 40-44歲 | 24 | 8.3 | 12.5 | 20.8 | 20.8 | 29.2 | 8.3 |
| 45歲以上 | 26 | 3.8 | 3.8 | 7.7 | 46.2 | 19.2 | - |
| **教育程度** | | | | | | | |
| 高中(職) | 158 | 22.8 | 13.9 | 15.8 | 8.9 | 7.0 | 12.7 |
| 專科 | 37 | 13.5 | 13.5 | 8.1 | 21.6 | 18.9 | 8.1 |
| 大學 | 101 | 14.9 | 22.8 | 15.8 | 13.9 | 19.8 | 10.9 |
| 研究所以上 | 8 | - | 12.5 | 50.0 | 25.0 | - | - |
| **婚姻狀況** | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | 200 | 19.5 | 18.5 | 14.0 | 10.0 | 8.5 | 10.5 |
| 已婚 | 100 | 17.0 | 12.0 | 19.0 | 17.0 | 21.0 | 13.0 |
| 離婚 | 4 | - | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | - | 9.1 | 18.2 | 9.1 | 18.2 | 18.2 |
| 臺北市 | 12 | 16.7 | - | 16.7 | 25.0 | 8.3 | - |
| 新北市 | 35 | 31.4 | 17.1 | 11.4 | 11.4 | 14.3 | 5.7 |
| 桃園市 | 29 | 24.1 | 10.3 | 17.2 | 20.7 | 10.3 | 6.9 |
| 新竹市 | 3 | - | 33.3 | 33.3 | - | - | 33.3 |
| 新竹縣 | 3 | - | 33.3 | - | - | 33.3 | 33.3 |
| 苗栗縣 | 1 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 32 | 18.8 | 18.8 | 21.9 | 6.3 | 18.8 | 9.4 |
| 彰化縣 | 8 | 12.5 | 37.5 | 25.0 | - | - | 12.5 |
| 南投縣 | 3 | 33.3 | - | - | - | - | 66.7 |
| 雲林縣 | 5 | - | 20.0 | - | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| 嘉義縣 | 7 | 28.6 | 42.9 | - | 14.3 | 28.6 | - |
| 嘉義市 | 1 | - | - | - | - | 100.0 | - |
| 臺南市 | 31 | 22.6 | 9.7 | 12.9 | 12.9 | 6.5 | 3.2 |
| 高雄市 | 38 | 21.1 | 10.5 | 18.4 | 15.8 | 15.8 | 18.4 |
| 屏東縣 | 9 | 22.2 | 22.2 | 22.2 | 44.4 | - | 11.1 |
| 宜蘭縣 | 21 | 4.8 | 14.3 | 23.8 | 9.5 | 14.3 | 19.0 |
| 花蓮縣 | 25 | 16.0 | 28.0 | 20.0 | - | 8.0 | 4.0 |
| 臺東縣 | 28 | 14.3 | 21.4 | 3.6 | 14.3 | 10.7 | 14.3 |
| 金門縣 | 1 | - | - | - | - | - | 100.0 |
| 無明確意見 | 1 | - | - | 100.0 | - | - | - |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表七. 受訪者在海巡署的離退原因【複選題】(續1)

單位：人；%

| | 樣本數 | 獲得更好的民間就業機會 | 不能接受海巡署的工作性質 | 不認同長官領導方式 | 達最大服役年限 | 希望回歸家庭 | 創業或自行經營事業 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **18.4** | **16.8** | **15.8** | **12.5** | **12.5** | **11.2** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 19.0 | 32.8 | 15.5 | 6.9 | 8.6 | 6.9 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 22.5 | 15.8 | 13.3 | 10.8 | 8.3 | 11.7 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 23.2 | 10.7 | 19.6 | 7.1 | 12.5 | 16.1 |
| 9年(含)以上 | 68 | 5.9 | 8.8 | 16.2 | 25.0 | 23.5 | 10.3 |
| 無明確意見 | 2 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 13.0 | 24.1 | 14.8 | 18.5 | 14.8 | 3.7 |
| 1年-未滿2年 | 96 | 18.8 | 12.5 | 13.5 | 11.5 | 14.6 | 13.5 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 18.8 | 10.1 | 14.5 | 17.4 | 11.6 | 10.1 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 13.9 | 22.2 | 27.8 | 5.6 | 13.9 | 11.1 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 30.8 | 15.4 | 15.4 | 3.8 | 7.7 | 19.2 |
| 5年以上 | 13 | 23.1 | 30.8 | 7.7 | - | 7.7 | 15.4 |
| 無明確意見 | 10 | 20.0 | 30.0 | 20.0 | 20.0 | - | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 21.1 | 18.7 | 16.3 | 7.3 | 4.9 | 8.9 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 20.5 | 15.4 | 16.2 | 6.8 | 13.7 | 16.2 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 8.8 | 8.8 | 5.9 | 29.4 | 26.5 | 5.9 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 14.3 | 33.3 | 28.6 | 23.8 | 19.0 | 4.8 |
| 校官(少校以上) | 9 | - | - | 11.1 | 66.7 | 33.3 | 11.1 |
| **受訪者離營單位** | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | - | 7.7 | 15.4 | 15.4 | 7.7 | 23.1 |
| 巡防區指揮部 | 4 | - | 25.0 | 50.0 | - | - | - |
| 警衛隊 | 12 | 16.7 | 8.3 | 8.3 | 16.7 | 8.3 | 8.3 |
| 通資作業隊 | 5 | - | 20.0 | - | - | 20.0 | 60.0 |
| 北部分署 | 93 | 21.5 | 8.6 | 16.1 | 17.2 | 19.4 | 11.8 |
| 中部分署 | 25 | 8.0 | 36.0 | 12.0 | - | 4.0 | 4.0 |
| 南部分署 | 61 | 21.3 | 9.8 | 16.4 | 18.0 | 13.1 | 13.1 |
| 東部分署 | 80 | 17.5 | 27.5 | 18.8 | 8.8 | 10.0 | 7.5 |
| 金馬澎分署 | 5 | 40.0 | - | - | - | - | 20.0 |
| 東南沙分署 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | - | 50.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表七. 受訪者在海巡署的離退原因【複選題】(續2)

單位：人；%

| | 樣本數 | 晉升制度不合理 | 身體健康因素 | 工作勞逸不均 | 不滿意薪資福利 | 工作氛圍緊張 | 獲得更穩定的工作 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **8.9** | **6.3** | **5.6** | **5.3** | **4.6** | **4.6** |
| **性別** | | | | | | | |
| 男 | 264 | 8.7 | 5.7 | 6.1 | 5.7 | 4.5 | 4.5 |
| 女 | 40 | 10.0 | 10.0 | 2.5 | 2.5 | 5.0 | 5.0 |
| **年齡** | | | | | | | |
| 20-24歲 | 33 | - | 9.1 | 6.1 | 15.2 | 9.1 | 12.1 |
| 25-29歲 | 124 | 11.3 | 4.0 | 6.5 | 6.5 | 5.6 | 4.0 |
| 30-34歲 | 68 | 8.8 | 4.4 | 2.9 | 2.9 | 5.9 | 4.4 |
| 35-39歲 | 29 | 13.8 | 6.9 | 10.3 | - | - | 3.4 |
| 40-44歲 | 24 | 12.5 | 12.5 | 4.2 | - | - | - |
| 45歲以上 | 26 | - | 11.5 | 3.8 | 3.8 | - | 3.8 |
| **教育程度** | | | | | | | |
| 高中(職) | 158 | 7.0 | 8.2 | 7.6 | 5.7 | 5.7 | 7.0 |
| 專科 | 37 | 13.5 | 5.4 | - | 2.7 | - | 2.7 |
| 大學 | 101 | 10.9 | 4.0 | 5.0 | 5.9 | 5.0 | 2.0 |
| 研究所以上 | 8 | - | - | - | - | - | - |
| **婚姻狀況** | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | 200 | 7.0 | 7.5 | 6.5 | 6.0 | 4.5 | 6.0 |
| 已婚 | 100 | 12.0 | 3.0 | 4.0 | 4.0 | 5.0 | 2.0 |
| 離婚 | 4 | 25.0 | 25.0 | - | - | - | - |
| **居住縣市** | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 18.2 | - | 9.1 | - | - | 9.1 |
| 臺北市 | 12 | 25.0 | 16.7 | - | - | - | - |
| 新北市 | 35 | 5.7 | 8.6 | 8.6 | 8.6 | 2.9 | 2.9 |
| 桃園市 | 29 | 6.9 | 3.4 | 6.9 | 13.8 | 3.4 | - |
| 新竹市 | 3 | - | - | - | - | 33.3 | - |
| 新竹縣 | 3 | - | - | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 臺中市 | 32 | 9.4 | 9.4 | - | - | 12.5 | - |
| 彰化縣 | 8 | - | - | - | - | - | 37.5 |
| 南投縣 | 3 | - | - | - | - | - | - |
| 雲林縣 | 5 | 20.0 | 20.0 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 7 | - | 14.3 | - | 14.3 | - | - |
| 嘉義市 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 臺南市 | 31 | 9.7 | 3.2 | 6.5 | 3.2 | 3.2 | 19.4 |
| 高雄市 | 38 | 15.8 | 2.6 | 2.6 | 7.9 | 2.6 | - |
| 屏東縣 | 9 | - | - | - | - | - | - |
| 宜蘭縣 | 21 | 9.5 | 9.5 | 19.0 | 9.5 | - | - |
| 花蓮縣 | 25 | 8.0 | 4.0 | 12.0 | - | 8.0 | 12.0 |
| 臺東縣 | 28 | 3.6 | 10.7 | 3.6 | 3.6 | 7.1 | - |
| 金門縣 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | - | - | - | 100.0 | 100.0 | - |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表七. 受訪者在海巡署的離退原因【複選題】(續3)

單位：人；%

| | 樣本數 | 晉升制度不合理 | 身體健康因素 | 工作勞逸不均 | 不滿意薪資福利 | 工作氛圍緊張 | 獲得更穩定的工作 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **8.9** | **6.3** | **5.6** | **5.3** | **4.6** | **4.6** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 6.9 | 6.9 | 5.2 | 5.2 | 12.1 | 5.2 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 5.8 | 5.0 | 8.3 | 6.7 | 3.3 | 5.0 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 12.5 | 5.4 | 3.6 | 3.6 | 1.8 | 3.6 |
| 9年(含)以上 | 68 | 13.2 | 8.8 | 2.9 | 2.9 | 1.5 | 4.4 |
| 無明確意見 | 2 | - | - | - | 50.0 | 50.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 11.1 | 5.6 | 5.6 | 5.6 | 7.4 | 5.6 |
| 1年-未滿2年 | 96 | 7.3 | 8.3 | 5.2 | 6.3 | 4.2 | 7.3 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 10.1 | 7.2 | 5.8 | 2.9 | 1.4 | 2.9 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 5.6 | 5.6 | 8.3 | 5.6 | 5.6 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 15.4 | - | 3.8 | 7.7 | 7.7 | 3.8 |
| 5年以上 | 13 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | - | - | 7.7 |
| 無明確意見 | 10 | - | - | - | 10.0 | 10.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 6.5 | 7.3 | 4.9 | 6.5 | 8.1 | 5.7 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 15.4 | 3.4 | 6.0 | 6.0 | 1.7 | 5.1 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 2.9 | 17.6 | 5.9 | 2.9 | - | 2.9 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | - | - | 9.5 | - | 9.5 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | - | - | - | - | - | - |
| **受訪者離營單位** | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 23.1 | 7.7 | - | 7.7 | 7.7 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | - | - | - | 25.0 | - | - |
| 警衛隊 | 12 | - | - | 8.3 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| 通資作業隊 | 5 | - | 40.0 | - | - | - | - |
| 北部分署 | 93 | 6.5 | 3.2 | 8.6 | 6.5 | 1.1 | 3.2 |
| 中部分署 | 25 | 16.0 | 20.0 | 4.0 | 4.0 | - | 12.0 |
| 南部分署 | 61 | 16.4 | 4.9 | 1.6 | 6.6 | 1.6 | 6.6 |
| 東部分署 | 80 | 3.8 | 6.3 | 7.5 | 2.5 | 12.5 | 3.8 |
| 金馬澎分署 | 5 | - | - | - | - | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 艦隊分署 | 2 | - | - | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | - | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | - | - | - | - | - | - |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表七. 受訪者在海巡署的離退原因【複選題】(續4)

單位：人；%

| | 樣本數 | 轉任其他政府機關 | 不符合續簽條件 | 公餘進修無助於未來就業所需專長 | 進入學校或研究機構進修 | 職位選拔或輪調資訊不夠公開透明 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **3.3** | **1.6** | **1.3** | **1** | **1** | **3** |
| **性別** | | | | | | | |
| 男 | 264 | 3.4 | 1.5 | 1.5 | 1 | 1 | 3 |
| 女 | 40 | 2.5 | 2.5 | - | 3 | 3 | 0 |
| **年齡** | | | | | | | |
| 20-24歲 | 33 | 3.0 | - | - | 9 | 3 | 3 |
| 25-29歲 | 124 | 4.8 | 0.8 | 0.8 | 0 | 2 | 4 |
| 30-34歲 | 68 | 2.9 | 2.9 | 4.4 | 0 | 0 | 3 |
| 35-39歲 | 29 | 3.4 | 3.4 | - | 0 | 0 | 0 |
| 40-44歲 | 24 | - | 4.2 | - | 0 | 0 | 0 |
| 45歲以上 | 26 | - | - | - | 0 | 0 | 4 |
| **教育程度** | | | | | | | |
| 高中(職) | 158 | 2.5 | 1.9 | 0.6 | 1 | 2 | 4 |
| 專科 | 37 | 2.7 | 2.7 | - | 0 | 0 | 0 |
| 大學 | 101 | 5.0 | 1.0 | 3.0 | 1 | 0 | 2 |
| 研究所以上 | 8 | - | - | - | 0 | 0 | 13 |
| **婚姻狀況** | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | 200 | 5.0 | 1.0 | 1.5 | 2 | 1 | 4 |
| 已婚 | 100 | - | 3.0 | - | 0 | 2 | 1 |
| 離婚 | 4 | - | - | 25.0 | 0 | 0 | 0 |
| **居住縣市** | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | - | 18.2 | 9.1 | 0 | 0 | 0 |
| 臺北市 | 12 | - | - | - | 0 | 0 | 8 |
| 新北市 | 35 | 2.9 | - | 2.9 | 9 | 0 | 6 |
| 桃園市 | 29 | 3.4 | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 新竹市 | 3 | - | - | - | 0 | 0 | 33 |
| 新竹縣 | 3 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 苗栗縣 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 臺中市 | 32 | 3.1 | 3.1 | 3.1 | 0 | 3 | 6 |
| 彰化縣 | 8 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 南投縣 | 3 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 雲林縣 | 5 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 嘉義縣 | 7 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 嘉義市 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 臺南市 | 31 | 3.2 | - | - | 0 | 0 | 3 |
| 高雄市 | 38 | - | 2.6 | - | 0 | 3 | 0 |
| 屏東縣 | 9 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 宜蘭縣 | 21 | - | - | 4.8 | 0 | 0 | 5 |
| 花蓮縣 | 25 | 12.0 | 4.0 | - | 0 | 4 | 0 |
| 臺東縣 | 28 | 10.7 | - | - | 0 | 0 | 4 |
| 金門縣 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 無明確意見 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表七. 受訪者在海巡署的離退原因【複選題】(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 轉任其他政府機關 | 不符合續簽條件 | 公餘進修無助於未來就業所需專長 | 進入學校或研究機構進修 | 職位選拔或輪調資訊不夠公開透明 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **3.3** | **1.6** | **1.3** | **1** | **1** | **3** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 3.4 | - | - | 3 | 3 | 3 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 5.8 | 1.7 | 1.7 | 1 | 0 | 3 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 1.8 | 3.6 | 1.8 | 0 | 2 | 5 |
| 9年(含)以上 | 68 | - | 1.5 | 1.5 | 0 | 0 | 1 |
| 無明確意見 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | - | 1.9 | - | 4 | 4 | 2 |
| 1年-未滿2年 | 96 | 4.2 | 1.0 | 2.1 | 0 | 0 | 2 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 4.3 | - | 2.9 | 0 | 0 | 4 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 5.6 | 5.6 | - | 0 | 0 | 0 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 3.8 | 3.8 | - | 0 | 4 | 8 |
| 5年以上 | 13 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 無明確意見 | 10 | - | - | - | 10 | 0 | 10 |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 5.7 | 1.6 | 0.8 | 2 | 1 | 4 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 2.6 | 2.6 | 2.6 | 0 | 2 | 2 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | - | - | - | 0 | 0 | 3 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | - | - | - | 0 | 0 | 5 |
| 校官(少校以上) | 9 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| **受訪者離營單位** | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | - | 7.7 | - | 15 | 8 | 0 |
| 巡防區指揮部 | 4 | - | 25.0 | - | 0 | 0 | 0 |
| 警衛隊 | 12 | - | - | - | 0 | 0 | 17 |
| 通資作業隊 | 5 | - | - | 20.0 | 0 | 0 | 0 |
| 北部分署 | 93 | 1.1 | 1.1 | 3.2 | 1 | 0 | 2 |
| 中部分署 | 25 | 8.0 | - | - | 0 | 0 | 4 |
| 南部分署 | 61 | 1.6 | 1.6 | - | 0 | 2 | 0 |
| 東部分署 | 80 | 6.3 | 1.3 | - | 0 | 1 | 3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 20.0 | - | - | 0 | 0 | 20 |
| 東南沙分署 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 艦隊分署 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 教育訓練測考中心 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 50 |
| 無明確意見 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 |

註：本題為複選題，故不適合進行卡方檢定。

附表八.「海巡工作內容能讓您學習不同技能」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **69.1** | **28.9** | **40.1** | **28.6** | **16.8** | **11.8** | **2.3** |
| **性別** | * | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **71.6** | 31.1 | 40.5 | **26.5** | 15.9 | 10.6 | 1.9 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **52.5** | 15.0 | 37.5 | **42.5** | 22.5 | 20.0 | 5.0 |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **54.5** | 15.2 | 39.4 | **36.4** | 18.2 | 18.2 | 9.1 |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **70.2** | 23.4 | 46.8 | **28.2** | 20.2 | 8.1 | 1.6 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **70.6** | 22.1 | 48.5 | **29.4** | 20.6 | 8.8 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **55.2** | 27.6 | 27.6 | **41.4** | 17.2 | 24.1 | 3.4 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **75.0** | 58.3 | 16.7 | **25.0** | 4.2 | 20.8 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **88.5** | 65.4 | 23.1 | **7.7** | - | 7.7 | 3.8 |
| **教育程度** | | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **70.9** | 26.6 | 44.3 | **25.9** | 14.6 | 11.4 | 3.2 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **75.7** | 51.4 | 24.3 | **24.3** | 8.1 | 16.2 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **63.4** | 24.8 | 38.6 | **34.7** | 24.8 | 9.9 | 2.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | - | 25.0 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **69.5** | 23.5 | 46.0 | **28.5** | 19.0 | 9.5 | 2.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **68.0** | 39.0 | 29.0 | **29.0** | 12.0 | 17.0 | 3.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **75.0** | 50.0 | 25.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **36.4** | 18.2 | 18.2 | **54.5** | 36.4 | 18.2 | 9.1 |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **83.3** | 25.0 | 58.3 | **16.7** | 8.3 | 8.3 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **68.6** | 17.1 | 51.4 | **25.7** | 17.1 | 8.6 | 5.7 |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **69.0** | 20.7 | 48.3 | **31.0** | 13.8 | 17.2 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **-** | - | - | 33.3 |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **68.8** | 34.4 | 34.4 | **31.3** | 15.6 | 15.6 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **50.0** | 37.5 | 12.5 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | - | 66.7 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **20.0** | - | 20.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **57.1** | 14.3 | 42.9 | **28.6** | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **67.7** | 25.8 | 41.9 | **25.8** | 12.9 | 12.9 | 6.5 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **78.9** | 36.8 | 42.1 | **21.1** | 13.2 | 7.9 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | 33.3 | 22.2 | **44.4** | 11.1 | 33.3 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **85.7** | 28.6 | 57.1 | **14.3** | 9.5 | 4.8 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **60.0** | 28.0 | 32.0 | **40.0** | 36.0 | 4.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **75.0** | 53.6 | 21.4 | **25.0** | 10.7 | 14.3 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表八.「海巡工作內容能讓您學習不同技能」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **69.1** | **28.9** | **40.1** | **28.6** | **16.8** | **11.8** | **2.3** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **62.1** | 15.5 | 46.6 | **31.0** | 17.2 | 13.8 | 6.9 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **70.0** | 22.5 | 47.5 | **28.3** | 18.3 | 10.0 | 1.7 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **69.6** | 28.6 | 41.1 | **30.4** | 23.2 | 7.1 | - |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **73.5** | 52.9 | 20.6 | **25.0** | 8.8 | 16.2 | 1.5 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | - | 50.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **75.9** | 35.2 | 40.7 | **22.2** | 13.0 | 9.3 | 1.9 |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **69.8** | 29.2 | 40.6 | **29.2** | 17.7 | 11.5 | 1.0 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **71.0** | 34.8 | 36.2 | **24.6** | 18.8 | 5.8 | 4.3 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | **44.4** | 27.8 | 16.7 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **65.4** | 15.4 | 50.0 | **30.8** | 11.5 | 19.2 | 3.8 |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **61.5** | 23.1 | 38.5 | **38.5** | - | 38.5 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **10.0** | 10.0 | - | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **66.7** | 19.5 | 47.2 | **30.1** | 19.5 | 10.6 | 3.3 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **64.1** | 23.9 | 40.2 | **34.2** | 19.7 | 14.5 | 1.7 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **85.3** | 67.6 | 17.6 | **14.7** | 2.9 | 11.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **71.4** | 28.6 | 42.9 | **23.8** | 14.3 | 9.5 | 4.8 |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **100.0** | 77.8 | 22.2 | **-** | - | - | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **84.6** | 15.4 | 69.2 | **15.4** | - | 15.4 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **25.0** | - | 25.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | 16.7 | 8.3 | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **60.0** | 60.0 | - | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **71.0** | 25.8 | 45.2 | **25.8** | 16.1 | 9.7 | 3.2 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **60.0** | 28.0 | 32.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **70.5** | 32.8 | 37.7 | **24.6** | 13.1 | 11.5 | 4.9 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **68.8** | 35.0 | 33.8 | **30.0** | 21.3 | 8.8 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **60.0** | - | 60.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表九.「海巡工作能發揮您的專長」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **49.7** | **18.4** | **31.3** | **48.4** | **28.3** | **20.1** | **2.0** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **51.5** | 19.7 | 31.8 | **47.0** | 26.9 | 20.1 | 1.5 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **37.5** | 10.0 | 27.5 | **57.5** | 37.5 | 20.0 | 5.0 |
| **年齡** | * | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **36.4** | 15.2 | 21.2 | **63.6** | 39.4 | 24.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **48.4** | 12.9 | 35.5 | **50.8** | 31.5 | 19.4 | 0.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **47.1** | 17.6 | 29.4 | **50.0** | 26.5 | 23.5 | 2.9 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **44.8** | 13.8 | 31.0 | **48.3** | 31.0 | 17.2 | 6.9 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **58.3** | 29.2 | 29.2 | **37.5** | 16.7 | 20.8 | 4.2 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **76.9** | 46.2 | 30.8 | **23.1** | 11.5 | 11.5 | - |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **48.7** | 15.2 | 33.5 | **49.4** | 28.5 | 20.9 | 1.9 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **56.8** | 27.0 | 29.7 | **43.2** | 27.0 | 16.2 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **47.5** | 19.8 | 27.7 | **49.5** | 27.7 | 21.8 | 3.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **62.5** | 25.0 | 37.5 | **37.5** | 37.5 | - | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **47.5** | 15.0 | 32.5 | **51.0** | 31.0 | 20.0 | 1.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **54.0** | 25.0 | 29.0 | **43.0** | 23.0 | 20.0 | 3.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **36.4** | 9.1 | 27.3 | **54.5** | 36.4 | 18.2 | 9.1 |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **41.7** | 16.7 | 25.0 | **58.3** | 33.3 | 25.0 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **48.6** | 20.0 | 28.6 | **48.6** | 31.4 | 17.1 | 2.9 |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **31.0** | 13.8 | 17.2 | **65.5** | 37.9 | 27.6 | 3.4 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 66.7 | - | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **33.3** | 33.3 | - | **-** | - | - | 66.7 |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **37.5** | 18.8 | 18.8 | **62.5** | 28.1 | 34.4 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **37.5** | 25.0 | 12.5 | **62.5** | 37.5 | 25.0 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | - | 66.7 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **20.0** | - | 20.0 | **80.0** | 40.0 | 40.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **42.9** | 14.3 | 28.6 | **57.1** | 28.6 | 28.6 | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **45.2** | 19.4 | 25.8 | **54.8** | 32.3 | 22.6 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **65.8** | 18.4 | 47.4 | **34.2** | 15.8 | 18.4 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | **44.4** | 11.1 | 33.3 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **66.7** | 14.3 | 52.4 | **28.6** | 19.0 | 9.5 | 4.8 |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **52.0** | 24.0 | 28.0 | **48.0** | 36.0 | 12.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **67.9** | 21.4 | 46.4 | **32.1** | 21.4 | 10.7 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表九.「海巡工作能發揮您的專長」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **49.7** | **18.4** | **31.3** | **48.4** | **28.3** | **20.1** | **2.0** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **44.8** | 13.8 | 31.0 | **51.7** | 27.6 | 24.1 | 3.4 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **46.7** | 15.0 | 31.7 | **51.7** | 31.7 | 20.0 | 1.7 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **51.8** | 16.1 | 35.7 | **48.2** | 30.4 | 17.9 | - |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **58.8** | 30.9 | 27.9 | **38.2** | 20.6 | 17.6 | 2.9 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **46.3** | 20.4 | 25.9 | **50.0** | 31.5 | 18.5 | 3.7 |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **49.0** | 15.6 | 33.3 | **49.0** | 33.3 | 15.6 | 2.1 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **58.0** | 26.1 | 31.9 | **40.6** | 23.2 | 17.4 | 1.4 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **47.2** | 13.9 | 33.3 | **52.8** | 27.8 | 25.0 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **57.7** | 11.5 | 46.2 | **42.3** | 15.4 | 26.9 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **38.5** | 23.1 | 15.4 | **61.5** | 15.4 | 46.2 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **20.0** | 10.0 | 10.0 | **70.0** | 50.0 | 20.0 | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** ** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **46.3** | 13.8 | 32.5 | **52.0** | 28.5 | 23.6 | 1.6 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **45.3** | 11.1 | 34.2 | **53.0** | 33.3 | 19.7 | 1.7 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **79.4** | 50.0 | 29.4 | **17.6** | 5.9 | 11.8 | 2.9 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **42.9** | 28.6 | 14.3 | **52.4** | 33.3 | 19.0 | 4.8 |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **55.6** | 33.3 | 22.2 | **44.4** | 33.3 | 11.1 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **46.2** | 23.1 | 23.1 | **46.2** | 15.4 | 30.8 | 7.7 |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | 25.0 | 75.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **66.7** | 25.0 | 41.7 | **33.3** | 16.7 | 16.7 | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **60.0** | 60.0 | - | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **46.2** | 17.2 | 29.0 | **49.5** | 34.4 | 15.1 | 4.3 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **44.0** | 12.0 | 32.0 | **56.0** | 32.0 | 24.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **54.1** | 18.0 | 36.1 | **45.9** | 23.0 | 23.0 | - |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **51.3** | 18.8 | 32.5 | **47.5** | 28.8 | 18.8 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十.「海巡工作能得到成就感」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **63.5** | **30.9** | **32.6** | **35.2** | **19.4** | **15.8** | **1.3** |
| **性別** | * | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **65.5** | 31.8 | 33.7 | **33.0** | 17.8 | 15.2 | 1.5 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **50.0** | 30.0 | 20.0 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **60.6** | 15.2 | 45.5 | **39.4** | 24.2 | 15.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **62.1** | 29.0 | 33.1 | **35.5** | 18.5 | 16.9 | 2.4 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **58.8** | 29.4 | 29.4 | **39.7** | 23.5 | 16.2 | 1.5 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **55.2** | 27.6 | 27.6 | **44.8** | 24.1 | 20.7 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **79.2** | 33.3 | 45.8 | **20.8** | 4.2 | 16.7 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **80.8** | 65.4 | 15.4 | **19.2** | 15.4 | 3.8 | - |
| **教育程度** | | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **66.5** | 31.0 | 35.4 | **31.6** | 17.1 | 14.6 | 1.9 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **73.0** | 43.2 | 29.7 | **27.0** | 16.2 | 10.8 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **57.4** | 26.7 | 30.7 | **41.6** | 21.8 | 19.8 | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **37.5** | 25.0 | 12.5 | **62.5** | 50.0 | 12.5 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **63.0** | 26.5 | 36.5 | **35.5** | 21.0 | 14.5 | 1.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **64.0** | 38.0 | 26.0 | **35.0** | 16.0 | 19.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **75.0** | 75.0 | - | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **36.4** | 9.1 | 27.3 | **54.5** | 18.2 | 36.4 | 9.1 |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **41.7** | 33.3 | 8.3 | **58.3** | 41.7 | 16.7 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **57.1** | 17.1 | 40.0 | **42.9** | 31.4 | 11.4 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **44.8** | 17.2 | 27.6 | **55.2** | 37.9 | 17.2 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **66.7** | - | 66.7 | **33.3** | - | 33.3 | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **71.9** | 43.8 | 28.1 | **28.1** | 9.4 | 18.8 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **50.0** | 37.5 | 12.5 | **50.0** | 37.5 | 12.5 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | - | 66.7 | **-** | - | - | 33.3 |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **85.7** | 28.6 | 57.1 | **14.3** | 14.3 | - | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **64.5** | 35.5 | 29.0 | **32.3** | 16.1 | 16.1 | 3.2 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **76.3** | 34.2 | 42.1 | **23.7** | 7.9 | 15.8 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | **44.4** | 22.2 | 22.2 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **71.4** | 28.6 | 42.9 | **28.6** | 19.0 | 9.5 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **64.0** | 36.0 | 28.0 | **32.0** | 16.0 | 16.0 | 4.0 |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **78.6** | 50.0 | 28.6 | **21.4** | 10.7 | 10.7 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十.「海巡工作能得到成就感」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **63.5** | **30.9** | **32.6** | **35.2** | **19.4** | **15.8** | **1.3** |
| **受訪者服役年資** * | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **50.0** | 22.4 | 27.6 | **50.0** | 27.6 | 22.4 | - |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **65.0** | 28.3 | 36.7 | **32.5** | 18.3 | 14.2 | 2.5 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **64.3** | 33.9 | 30.4 | **33.9** | 19.6 | 14.3 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **73.5** | 41.2 | 32.4 | **26.5** | 14.7 | 11.8 | - |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **64.8** | 35.2 | 29.6 | **35.2** | 24.1 | 11.1 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **67.7** | 24.0 | 43.8 | **31.3** | 17.7 | 13.5 | 1.0 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **66.7** | 42.0 | 24.6 | **33.3** | 20.3 | 13.0 | - |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **61.1** | 36.1 | 25.0 | **36.1** | 13.9 | 22.2 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **61.5** | 19.2 | 42.3 | **34.6** | 15.4 | 19.2 | 3.8 |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **30.8** | 23.1 | 7.7 | **61.5** | 23.1 | 38.5 | 7.7 |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **50.0** | 20.0 | 30.0 | **50.0** | 30.0 | 20.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** * | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **57.7** | 27.6 | 30.1 | **42.3** | 27.6 | 14.6 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **63.2** | 24.8 | 38.5 | **33.3** | 13.7 | 19.7 | 3.4 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **85.3** | 55.9 | 29.4 | **14.7** | 8.8 | 5.9 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **52.4** | 28.6 | 23.8 | **47.6** | 23.8 | 23.8 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **88.9** | 66.7 | 22.2 | **11.1** | 11.1 | - | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **38.5** | 30.8 | 7.7 | **61.5** | 38.5 | 23.1 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **25.0** | - | 25.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **50.0** | 16.7 | 33.3 | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **80.0** | 60.0 | 20.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **66.7** | 21.5 | 45.2 | **32.3** | 16.1 | 16.1 | 1.1 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **64.0** | 36.0 | 28.0 | **36.0** | 24.0 | 12.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **67.2** | 34.4 | 32.8 | **29.5** | 11.5 | 18.0 | 3.3 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **65.0** | 41.3 | 23.8 | **33.8** | 17.5 | 16.3 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | **40.0** | 40.0 | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十一.「服役單位有提供足夠的訓練資源」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **61.8** | **29.6** | **32.2** | **37.8** | **21.1** | **16.8** | **0.3** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **62.5** | 31.1 | 31.4 | **37.1** | 20.5 | 16.7 | 0.4 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **57.5** | 20.0 | 37.5 | **42.5** | 25.0 | 17.5 | - |
| **年齡** | ** | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **63.6** | 27.3 | 36.4 | **36.4** | 18.2 | 18.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **70.2** | 33.1 | 37.1 | **29.8** | 16.1 | 13.7 | - |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **55.9** | 26.5 | 29.4 | **44.1** | 27.9 | 16.2 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **31.0** | 20.7 | 10.3 | **69.0** | 37.9 | 31.0 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **66.7** | 25.0 | 41.7 | **33.3** | 8.3 | 25.0 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **65.4** | 38.5 | 26.9 | **30.8** | 23.1 | 7.7 | 3.8 |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **62.7** | 32.3 | 30.4 | **36.7** | 20.9 | 15.8 | 0.6 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **59.5** | 27.0 | 32.4 | **40.5** | 24.3 | 16.2 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **64.4** | 28.7 | 35.6 | **35.6** | 17.8 | 17.8 | - |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **25.0** | - | 25.0 | **75.0** | 50.0 | 25.0 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **66.0** | 29.0 | 37.0 | **34.0** | 20.0 | 14.0 | - |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **53.0** | 30.0 | 23.0 | **46.0** | 24.0 | 22.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **75.0** | 50.0 | 25.0 | **25.0** | - | 25.0 | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **54.5** | 9.1 | 45.5 | **45.5** | 9.1 | 36.4 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 25.0 | 8.3 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | **40.0** | 28.6 | 11.4 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **41.4** | 20.7 | 20.7 | **58.6** | 31.0 | 27.6 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **66.7** | - | 66.7 | **33.3** | - | 33.3 | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 66.7 | - | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **59.4** | 43.8 | 15.6 | **40.6** | 21.9 | 18.8 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **75.0** | 50.0 | 25.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 33.3 | 66.7 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **60.0** | - | 60.0 | **40.0** | 40.0 | - | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **57.1** | 28.6 | 28.6 | **28.6** | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **58.1** | 29.0 | 29.0 | **41.9** | 12.9 | 29.0 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **71.1** | 28.9 | 42.1 | **28.9** | 18.4 | 10.5 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | **44.4** | 22.2 | 22.2 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **66.7** | 28.6 | 38.1 | **33.3** | 23.8 | 9.5 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **68.0** | 36.0 | 32.0 | **32.0** | 12.0 | 20.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **67.9** | 39.3 | 28.6 | **32.1** | 21.4 | 10.7 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十一.「服役單位有提供足夠的訓練資源」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **61.8** | **29.6** | **32.2** | **37.8** | **21.1** | **16.8** | **0.3** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **63.8** | 32.8 | 31.0 | **36.2** | 17.2 | 19.0 | - |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **65.8** | 28.3 | 37.5 | **34.2** | 20.0 | 14.2 | - |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **62.5** | 35.7 | 26.8 | **37.5** | 23.2 | 14.3 | - |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **54.4** | 25.0 | 29.4 | **44.1** | 25.0 | 19.1 | 1.5 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **61.1** | 20.4 | 40.7 | **38.9** | 24.1 | 14.8 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **61.5** | 27.1 | 34.4 | **38.5** | 21.9 | 16.7 | - |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **68.1** | 42.0 | 26.1 | **30.4** | 17.4 | 13.0 | 1.4 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **63.9** | 36.1 | 27.8 | **36.1** | 22.2 | 13.9 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **65.4** | 19.2 | 46.2 | **34.6** | 15.4 | 19.2 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **38.5** | 30.8 | 7.7 | **61.5** | 15.4 | 46.2 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | **60.0** | 40.0 | 20.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **66.7** | 34.1 | 32.5 | **33.3** | 18.7 | 14.6 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **54.7** | 25.6 | 29.1 | **44.4** | 24.8 | 19.7 | 0.9 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **73.5** | 32.4 | 41.2 | **26.5** | 14.7 | 11.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **52.4** | 14.3 | 38.1 | **47.6** | 19.0 | 28.6 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **66.7** | 44.4 | 22.2 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **53.8** | 23.1 | 30.8 | **46.2** | 30.8 | 15.4 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **58.3** | 25.0 | 33.3 | **41.7** | 41.7 | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **100.0** | 80.0 | 20.0 | - | - | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **62.4** | 29.0 | 33.3 | **37.6** | 20.4 | 17.2 | - |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **56.0** | 24.0 | 32.0 | **44.0** | 28.0 | 16.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **59.0** | 19.7 | 39.3 | **39.3** | 16.4 | 23.0 | 1.6 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **66.3** | 38.8 | 27.5 | **33.8** | 18.8 | 15.0 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | **40.0** | 40.0 | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十二.「服役單位重視官士兵的專業成長」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **62.5** | **27.3** | **35.2** | **36.2** | **19.4** | **16.8** | **1.3** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **62.9** | 29.2 | 33.7 | **35.6** | 19.3 | 16.3 | 1.5 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **60.0** | 15.0 | 45.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| **年齡** | * | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **63.6** | 24.2 | 39.4 | **36.4** | 27.3 | 9.1 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **71.0** | 29.0 | 41.9 | **29.0** | 16.9 | 12.1 | - |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **64.7** | 26.5 | 38.2 | **33.8** | 20.6 | 13.2 | 1.5 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **37.9** | 20.7 | 17.2 | **58.6** | 24.1 | 34.5 | 3.4 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **50.0** | 29.2 | 20.8 | **45.8** | 12.5 | 33.3 | 4.2 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **53.8** | 30.8 | 23.1 | **42.3** | 19.2 | 23.1 | 3.8 |
| **教育程度** | * | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **67.1** | 29.7 | 37.3 | **31.0** | 17.7 | 13.3 | 1.9 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **62.2** | 27.0 | 35.1 | **37.8** | 13.5 | 24.3 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **59.4** | 25.7 | 33.7 | **39.6** | 22.8 | 16.8 | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **12.5** | - | 12.5 | **87.5** | 37.5 | 50.0 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **66.0** | 27.0 | 39.0 | **33.0** | 20.5 | 12.5 | 1.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **54.0** | 29.0 | 25.0 | **44.0** | 18.0 | 26.0 | 2.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **54.5** | 27.3 | 27.3 | **45.5** | 9.1 | 36.4 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | 16.7 | 8.3 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **45.7** | 17.1 | 28.6 | **54.3** | 40.0 | 14.3 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **44.8** | 27.6 | 17.2 | **55.2** | 24.1 | 31.0 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **33.3** | - | 33.3 | **33.3** | 33.3 | - | 33.3 |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **65.6** | 34.4 | 31.3 | **31.3** | 15.6 | 15.6 | 3.1 |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **62.5** | 25.0 | 37.5 | **37.5** | 37.5 | - | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | - | 66.7 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **60.0** | 40.0 | 20.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **71.4** | 57.1 | 14.3 | **14.3** | 14.3 | - | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **48.4** | 16.1 | 32.3 | **48.4** | 19.4 | 29.0 | 3.2 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **84.2** | 28.9 | 55.3 | **15.8** | 5.3 | 10.5 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | **44.4** | 11.1 | 33.3 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **66.7** | 23.8 | 42.9 | **33.3** | 23.8 | 9.5 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **64.0** | 28.0 | 36.0 | **36.0** | 20.0 | 16.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **78.6** | 42.9 | 35.7 | **21.4** | 7.1 | 14.3 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十二.「服役單位重視官士兵的專業成長」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **62.5** | **27.3** | **35.2** | **36.2** | **19.4** | **16.8** | **1.3** |
| **受訪者服役年資** * | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **56.9** | 19.0 | 37.9 | **41.4** | 29.3 | 12.1 | 1.7 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **70.8** | 30.8 | 40.0 | **28.3** | 12.5 | 15.8 | 0.8 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **67.9** | 32.1 | 35.7 | **32.1** | 23.2 | 8.9 | - |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **47.1** | 19.1 | 27.9 | 2.9 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **55.6** | 33.3 | 22.2 | **42.6** | 33.3 | 9.3 | 1.9 |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **64.6** | 22.9 | 41.7 | **34.4** | 18.8 | 15.6 | 1.0 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **68.1** | 33.3 | 34.8 | **29.0** | 15.9 | 13.0 | 2.9 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | **44.4** | 19.4 | 25.0 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **73.1** | 34.6 | 38.5 | **26.9** | 7.7 | 19.2 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **46.2** | 23.1 | 23.1 | **53.8** | - | 53.8 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **60.0** | - | 60.0 | **40.0** | 30.0 | 10.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **69.1** | 26.0 | 43.1 | **30.9** | 19.5 | 11.4 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **56.4** | 23.9 | 32.5 | **41.0** | 21.4 | 19.7 | 2.6 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **64.7** | 32.4 | 32.4 | **32.4** | 17.6 | 14.7 | 2.9 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **57.1** | 42.9 | 14.3 | **42.9** | 14.3 | 28.6 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **55.6** | 33.3 | 22.2 | **44.4** | 11.1 | 33.3 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **61.5** | 7.7 | 53.8 | **38.5** | 23.1 | 15.4 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | 25.0 | 75.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **83.3** | 16.7 | 66.7 | **16.7** | 16.7 | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **80.0** | 40.0 | 40.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **51.6** | 29.0 | 22.6 | **47.3** | 28.0 | 19.4 | 1.1 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **64.0** | 24.0 | 40.0 | **32.0** | 16.0 | 16.0 | 4.0 |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **63.9** | 21.3 | 42.6 | **32.8** | 13.1 | 19.7 | 3.3 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **71.3** | 36.3 | 35.0 | **28.8** | 15.0 | 13.8 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **50.0** | 50.0 | - | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十三.「服役單位有提供工作環境完善的安全防護措施」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **78.0** | **42.1** | **35.9** | **21.7** | **9.9** | **11.8** | **0.3** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **78.8** | 43.6 | 35.2 | **20.8** | 9.1 | 11.7 | 0.4 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **72.5** | 32.5 | 40.0 | **27.5** | 15.0 | 12.5 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **69.7** | 45.5 | 24.2 | **30.3** | 15.2 | 15.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **86.3** | 47.6 | 38.7 | **13.7** | 4.8 | 8.9 | - |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **75.0** | 33.8 | 41.2 | **23.5** | 11.8 | 11.8 | 1.5 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **79.3** | 37.9 | 41.4 | **20.7** | 10.3 | 10.3 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 12.5 | 20.8 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **65.4** | 46.2 | 19.2 | **34.6** | 19.2 | 15.4 | - |
| **教育程度** | * | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **79.1** | 48.1 | 31.0 | **20.9** | 9.5 | 11.4 | - |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **75.7** | 29.7 | 45.9 | **24.3** | 18.9 | 5.4 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **80.2** | 39.6 | 40.6 | **18.8** | 6.9 | 11.9 | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **37.5** | 12.5 | 25.0 | **62.5** | 12.5 | 50.0 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **81.5** | 45.0 | 36.5 | **18.5** | 7.5 | 11.0 | - |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **71.0** | 37.0 | 34.0 | **28.0** | 14.0 | 14.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **63.6** | 27.3 | 36.4 | **27.3** | 18.2 | 9.1 | 9.1 |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **58.3** | 25.0 | 33.3 | **41.7** | 16.7 | 25.0 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **82.9** | 40.0 | 42.9 | **17.1** | 8.6 | 8.6 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **75.9** | 37.9 | 37.9 | **24.1** | 6.9 | 17.2 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **81.3** | 50.0 | 31.3 | **18.8** | 12.5 | 6.3 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **87.5** | 62.5 | 25.0 | **12.5** | - | 12.5 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **80.0** | 60.0 | 20.0 | **20.0** | - | 20.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **57.1** | 14.3 | 42.9 | **42.9** | 28.6 | 14.3 | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **71.0** | 35.5 | 35.5 | **29.0** | 9.7 | 19.4 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **86.8** | 42.1 | 44.7 | **13.2** | 2.6 | 10.5 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **66.7** | 55.6 | 11.1 | **33.3** | 22.2 | 11.1 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **85.7** | 52.4 | 33.3 | **14.3** | 4.8 | 9.5 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **68.0** | 44.0 | 24.0 | **32.0** | 20.0 | 12.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **85.7** | 42.9 | 42.9 | **14.3** | 7.1 | 7.1 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十三.「服役單位有提供工作環境完善的安全防護措施」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **78.0** | **42.1** | **35.9** | **21.7** | **9.9** | **11.8** | **0.3** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **79.3** | 41.4 | 37.9 | **20.7** | 8.6 | 12.1 | - |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **80.8** | 44.2 | 36.7 | **19.2** | 8.3 | 10.8 | - |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **83.9** | 50.0 | 33.9 | **14.3** | 8.9 | 5.4 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **67.6** | 33.8 | 33.8 | **32.4** | 14.7 | 17.6 | - |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | - | 50.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **88.9** | 48.1 | 40.7 | **11.1** | 5.6 | 5.6 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **74.0** | 37.5 | 36.5 | **25.0** | 10.4 | 14.6 | 1.0 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **84.1** | 50.7 | 33.3 | **15.9** | 8.7 | 7.2 | - |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 16.7 | 16.7 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **76.9** | 42.3 | 34.6 | **23.1** | 11.5 | 11.5 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **76.9** | 30.8 | 46.2 | **23.1** | 7.7 | 15.4 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **60.0** | 40.0 | 20.0 | **40.0** | 10.0 | 30.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **81.3** | 45.5 | 35.8 | **18.7** | 8.1 | 10.6 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **76.9** | 38.5 | 38.5 | **22.2** | 10.3 | 12.0 | 0.9 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **76.5** | 44.1 | 32.4 | **23.5** | 11.8 | 11.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **76.2** | 38.1 | 38.1 | **23.8** | 4.8 | 19.0 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **55.6** | 44.4 | 11.1 | **44.4** | 33.3 | 11.1 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **76.9** | 53.8 | 23.1 | **23.1** | 15.4 | 7.7 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | - | 25.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **100.0** | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **100.0** | 80.0 | 20.0 | - | - | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **76.3** | 44.1 | 32.3 | **22.6** | 9.7 | 12.9 | 1.1 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **80.0** | 40.0 | 40.0 | **20.0** | 12.0 | 8.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **70.5** | 36.1 | 34.4 | **29.5** | 9.8 | 19.7 | - |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **77.5** | 43.8 | 33.8 | **22.5** | 12.5 | 10.0 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **100.0** | 20.0 | 80.0 | - | - | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十四.「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **54.3** | **23.0** | **31.3** | **43.8** | **17.8** | **26.0** | **2.0** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **54.5** | 23.9 | 30.7 | **43.6** | 16.7 | 26.9 | 1.9 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **52.5** | 17.5 | 35.0 | **45.0** | 25.0 | 20.0 | 2.5 |
| **年齡** | * | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **57.6** | 18.2 | 39.4 | **39.4** | 15.2 | 24.2 | 3.0 |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **64.5** | 28.2 | 36.3 | **34.7** | 12.1 | 22.6 | 0.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **45.6** | 14.7 | 30.9 | **51.5** | 25.0 | 26.5 | 2.9 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **31.0** | 24.1 | 6.9 | **69.0** | 31.0 | 37.9 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **45.8** | 16.7 | 29.2 | **45.8** | 12.5 | 33.3 | 8.3 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **57.7** | 30.8 | 26.9 | **42.3** | 19.2 | 23.1 | - |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **61.4** | 24.7 | 36.7 | **36.1** | 13.9 | 22.2 | 2.5 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **62.2** | 24.3 | 37.8 | **37.8** | 13.5 | 24.3 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **43.6** | 20.8 | 22.8 | **55.4** | 23.8 | 31.7 | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **12.5** | 12.5 | - | **75.0** | 37.5 | 37.5 | 12.5 |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **56.5** | 23.5 | 33.0 | **41.5** | 16.5 | 25.0 | 2.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **50.0** | 23.0 | 27.0 | **49.0** | 21.0 | 28.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **25.0** | - | 25.0 | 25.0 |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **27.3** | - | 27.3 | **72.7** | 18.2 | 54.5 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **50.0** | 16.7 | 33.3 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **57.1** | 11.4 | 45.7 | **40.0** | 17.1 | 22.9 | 2.9 |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **48.3** | 24.1 | 24.1 | **48.3** | 17.2 | 31.0 | 3.4 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | - | 33.3 | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 66.7 | - | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **62.5** | 28.1 | 34.4 | **34.4** | 15.6 | 18.8 | 3.1 |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **62.5** | 25.0 | 37.5 | **37.5** | 25.0 | 12.5 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **57.1** | 28.6 | 28.6 | **42.9** | 14.3 | 28.6 | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **48.4** | 22.6 | 25.8 | **51.6** | 19.4 | 32.3 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **60.5** | 28.9 | 31.6 | **39.5** | 18.4 | 21.1 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | **44.4** | - | 44.4 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **47.6** | 23.8 | 23.8 | **47.6** | 19.0 | 28.6 | 4.8 |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **48.0** | 20.0 | 28.0 | **48.0** | 16.0 | 32.0 | 4.0 |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **57.1** | 21.4 | 35.7 | **39.3** | 25.0 | 14.3 | 3.6 |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十四.「工作量安排合理，未曾造成過大壓力」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **54.3** | **23.0** | **31.3** | **43.8** | **17.8** | **26.0** | **2.0** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **60.3** | 19.0 | 41.4 | **39.7** | 17.2 | 22.4 | - |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **55.8** | 25.8 | 30.0 | **41.7** | 14.2 | 27.5 | 2.5 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **57.1** | 25.0 | 32.1 | **41.1** | 21.4 | 19.6 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **45.6** | 20.6 | 25.0 | **51.5** | 22.1 | 29.4 | 2.9 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **59.3** | 22.2 | 37.0 | **40.7** | 25.9 | 14.8 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **52.1** | 19.8 | 32.3 | **43.8** | 19.8 | 24.0 | 4.2 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **59.4** | 34.8 | 24.6 | **40.6** | 15.9 | 24.6 | - |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **41.7** | 16.7 | 25.0 | **55.6** | 11.1 | 44.4 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **57.7** | 15.4 | 42.3 | **42.3** | 15.4 | 26.9 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **46.2** | 23.1 | 23.1 | **53.8** | 7.7 | 46.2 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | **30.0** | 10.0 | 20.0 | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** ** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **64.2** | 22.8 | 41.5 | **33.3** | 13.8 | 19.5 | 2.4 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **47.9** | 22.2 | 25.6 | **50.4** | 20.5 | 29.9 | 1.7 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **58.8** | 26.5 | 32.4 | **38.2** | 11.8 | 26.5 | 2.9 |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **28.6** | 23.8 | 4.8 | **71.4** | 28.6 | 42.9 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **44.4** | 22.2 | 22.2 | **55.6** | 33.3 | 22.2 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **61.5** | 7.7 | 53.8 | **30.8** | - | 30.8 | 7.7 |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | - | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **58.3** | 25.0 | 33.3 | **41.7** | 25.0 | 16.7 | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **60.0** | 40.0 | 20.0 | **20.0** | - | 20.0 | 20.0 |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **53.8** | 26.9 | 26.9 | **44.1** | 18.3 | 25.8 | 2.2 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **60.0** | 16.0 | 44.0 | **36.0** | 20.0 | 16.0 | 4.0 |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **55.7** | 23.0 | 32.8 | **44.3** | 18.0 | 26.2 | - |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **47.5** | 22.5 | 25.0 | **51.3** | 22.5 | 28.8 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **80.0** | - | 80.0 | **20.0** | - | 20.0 | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **50.0** | 50.0 | - | **50.0** | - | 50.0 | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十五.「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **78.0** | **47.0** | **30.9** | **21.4** | **10.5** | **10.9** | **0.7** |
| **性別** | ** | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **80.3** | 49.2 | 31.1 | **18.9** | 10.2 | 8.7 | 0.8 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **62.5** | 32.5 | 30.0 | **37.5** | 12.5 | 25.0 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **87.9** | 54.5 | 33.3 | **12.1** | - | 12.1 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **80.6** | 46.0 | 34.7 | **18.5** | 8.9 | 9.7 | 0.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **72.1** | 41.2 | 30.9 | **27.9** | 16.2 | 11.8 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **72.4** | 44.8 | 27.6 | **27.6** | 13.8 | 13.8 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **70.8** | 50.0 | 20.8 | **29.2** | 12.5 | 16.7 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **80.8** | 57.7 | 23.1 | **15.4** | 11.5 | 3.8 | 3.8 |
| **教育程度** | ** | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **82.9** | 50.6 | 32.3 | **16.5** | 7.0 | 9.5 | 0.6 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **83.8** | 51.4 | 32.4 | **16.2** | 10.8 | 5.4 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **71.3** | 41.6 | 29.7 | **27.7** | 14.9 | 12.9 | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **37.5** | 25.0 | 12.5 | **62.5** | 25.0 | 37.5 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **80.0** | 48.0 | 32.0 | **19.5** | 10.0 | 9.5 | 0.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **75.0** | 46.0 | 29.0 | **24.0** | 11.0 | 13.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **81.8** | 81.8 | - | **18.2** | 9.1 | 9.1 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **83.3** | 33.3 | 50.0 | **16.7** | 8.3 | 8.3 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **68.6** | 34.3 | 34.3 | **31.4** | 20.0 | 11.4 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **62.1** | 37.9 | 24.1 | **37.9** | 20.7 | 17.2 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **75.0** | 53.1 | 21.9 | **25.0** | 9.4 | 15.6 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **87.5** | 62.5 | 25.0 | **12.5** | - | 12.5 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **20.0** | - | 20.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **85.7** | 42.9 | 42.9 | **-** | - | - | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **80.6** | 41.9 | 38.7 | **19.4** | 9.7 | 9.7 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **92.1** | 47.4 | 44.7 | **5.3** | 2.6 | 2.6 | 2.6 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **66.7** | 44.4 | 22.2 | **33.3** | 11.1 | 22.2 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **66.7** | 42.9 | 23.8 | **33.3** | 19.0 | 14.3 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **76.0** | 52.0 | 24.0 | **24.0** | 12.0 | 12.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **82.1** | 57.1 | 25.0 | **17.9** | 7.1 | 10.7 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十五.「過去同事之間可以互相支持，共同完成任務」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **78.0** | **47.0** | **30.9** | **21.4** | **10.5** | **10.9** | **0.7** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **75.9** | 44.8 | 31.0 | **24.1** | 8.6 | 15.5 | - |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **80.8** | 46.7 | 34.2 | **19.2** | 10.8 | 8.3 | - |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **78.6** | 46.4 | 32.1 | **19.6** | 7.1 | 12.5 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **75.0** | 51.5 | 23.5 | **23.5** | 14.7 | 8.8 | 1.5 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | - | 50.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **77.8** | 51.9 | 25.9 | **22.2** | 13.0 | 9.3 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **77.1** | 49.0 | 28.1 | **22.9** | 11.5 | 11.5 | - |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **85.5** | 55.1 | 30.4 | **11.6** | 8.7 | 2.9 | 2.9 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **69.4** | 36.1 | 33.3 | **30.6** | 8.3 | 22.2 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **76.9** | 30.8 | 46.2 | **23.1** | 19.2 | 3.8 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **53.8** | 38.5 | 15.4 | **46.2** | - | 46.2 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **100.0** | 40.0 | 60.0 | **-** | - | - | - |
| **受訪者離退前最高軍階** * | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **82.1** | 48.8 | 33.3 | **17.9** | 6.5 | 11.4 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **72.6** | 38.5 | 34.2 | **25.6** | 12.8 | 12.8 | 1.7 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **94.1** | 67.6 | 26.5 | **5.9** | 2.9 | 2.9 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **61.9** | 52.4 | 9.5 | **38.1** | 23.8 | 14.3 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **66.7** | 44.4 | 22.2 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **61.5** | 46.2 | 15.4 | **38.5** | - | 38.5 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **25.0** | 25.0 | - | **75.0** | 25.0 | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **91.7** | 58.3 | 33.3 | **8.3** | 8.3 | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **60.0** | 60.0 | - | **40.0** | - | 40.0 | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **75.3** | 45.2 | 30.1 | **24.7** | 16.1 | 8.6 | - |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **88.0** | 48.0 | 40.0 | **12.0** | 8.0 | 4.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **82.0** | 39.3 | 42.6 | **14.8** | 6.6 | 8.2 | 3.3 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **77.5** | 53.8 | 23.8 | **22.5** | 10.0 | 12.5 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **80.0** | 60.0 | 20.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 50.0 | 50.0 | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十六.「同事之間的溝通合作良好」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **71.7** | **36.8** | **34.9** | **26.3** | **16.1** | **10.2** | **2.0** |
| **性別** | ** | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **74.2** | 38.6 | 35.6 | **23.5** | 14.4 | 9.1 | 2.3 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **55.0** | 25.0 | 30.0 | **45.0** | 27.5 | 17.5 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **75.8** | 39.4 | 36.4 | **24.2** | 21.2 | 3.0 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **74.2** | 37.1 | 37.1 | **22.6** | 11.3 | 11.3 | 3.2 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **72.1** | 29.4 | 42.6 | **27.9** | 16.2 | 11.8 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **62.1** | 27.6 | 34.5 | **37.9** | 24.1 | 13.8 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **62.5** | 41.7 | 20.8 | **33.3** | 20.8 | 12.5 | 4.2 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **73.1** | 57.7 | 15.4 | **23.1** | 19.2 | 3.8 | 3.8 |
| **教育程度** | | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **74.1** | 40.5 | 33.5 | **24.1** | 14.6 | 9.5 | 1.9 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **70.3** | 45.9 | 24.3 | **27.0** | 21.6 | 5.4 | 2.7 |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **71.3** | 29.7 | 41.6 | **27.7** | 15.8 | 11.9 | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **37.5** | 12.5 | 25.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | 12.5 |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **75.5** | 37.0 | 38.5 | **22.5** | 13.5 | 9.0 | 2.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **65.0** | 37.0 | 28.0 | **33.0** | 20.0 | 13.0 | 2.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **50.0** | 50.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **81.8** | 72.7 | 9.1 | **18.2** | - | 18.2 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **66.7** | 25.0 | 41.7 | **33.3** | 25.0 | 8.3 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **71.4** | 22.9 | 48.6 | **28.6** | 14.3 | 14.3 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **58.6** | 27.6 | 31.0 | **37.9** | 17.2 | 20.7 | 3.4 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **71.9** | 50.0 | 21.9 | **28.1** | 15.6 | 12.5 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **75.0** | 37.5 | 37.5 | **25.0** | - | 25.0 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **-** | - | - | 33.3 |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | **20.0** | - | 20.0 | 20.0 |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **57.1** | 14.3 | 42.9 | **42.9** | 28.6 | 14.3 | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **67.7** | 32.3 | 35.5 | **29.0** | 29.0 | - | 3.2 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **89.5** | 34.2 | 55.3 | **7.9** | 7.9 | - | 2.6 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | 44.4 | 11.1 | **44.4** | 33.3 | 11.1 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **28.6** | 19.0 | 9.5 | 4.8 |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **68.0** | 40.0 | 28.0 | **32.0** | 20.0 | 12.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **75.0** | 57.1 | 17.9 | **25.0** | 14.3 | 10.7 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十六.「同事之間的溝通合作良好」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **71.7** | **36.8** | **34.9** | **26.3** | **16.1** | **10.2** | **2.0** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **63.8** | 24.1 | 39.7 | **36.2** | 17.2 | 19.0 | - |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **78.3** | 40.0 | 38.3 | **20.0** | 12.5 | 7.5 | 1.7 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **73.2** | 33.9 | 39.3 | **23.2** | 12.5 | 10.7 | 3.6 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **66.2** | 45.6 | 20.6 | **30.9** | 25.0 | 5.9 | 2.9 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | - | 50.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **70.4** | 44.4 | 25.9 | **29.6** | 20.4 | 9.3 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **76.0** | 38.5 | 37.5 | **22.9** | 16.7 | 6.3 | 1.0 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **79.7** | 42.0 | 37.7 | **17.4** | 13.0 | 4.3 | 2.9 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **58.3** | 27.8 | 30.6 | **38.9** | 19.4 | 19.4 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **69.2** | 26.9 | 42.3 | **30.8** | 19.2 | 11.5 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **46.2** | 23.1 | 23.1 | **46.2** | - | 46.2 | 7.7 |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **70.0** | 20.0 | 50.0 | **20.0** | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **77.2** | 37.4 | 39.8 | **22.8** | 11.4 | 11.4 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **64.1** | 28.2 | 35.9 | **32.5** | 22.2 | 10.3 | 3.4 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **85.3** | 61.8 | 23.5 | **14.7** | 11.8 | 2.9 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **61.9** | 38.1 | 23.8 | **33.3** | 14.3 | 19.0 | 4.8 |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **66.7** | 44.4 | 22.2 | **22.2** | 22.2 | - | 11.1 |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **53.8** | 30.8 | 23.1 | **46.2** | 7.7 | 38.5 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **25.0** | 25.0 | - | **75.0** | 25.0 | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **83.3** | 25.0 | 58.3 | **16.7** | 16.7 | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **60.0** | 60.0 | - | **40.0** | 40.0 | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **73.1** | 38.7 | 34.4 | **24.7** | 11.8 | 12.9 | 2.2 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **76.0** | 44.0 | 32.0 | **24.0** | 12.0 | 12.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **68.9** | 29.5 | 39.3 | **24.6** | 23.0 | 1.6 | 6.6 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **71.3** | 42.5 | 28.8 | **28.8** | 18.8 | 10.0 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **100.0** | 20.0 | 80.0 | - | - | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十七.「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」同意度

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **80.9** | **43.1** | **37.8** | **18.4** | **11.8** | **6.6** | **0.7** |
| **性別** | | | | | | | | | |
| 男 | 264 | 100.0 | **82.2** | 46.2 | 36.0 | **17.0** | 10.2 | 6.8 | 0.8 |
| 女 | 40 | 100.0 | **72.5** | 22.5 | 50.0 | **27.5** | 22.5 | 5.0 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | 33 | 100.0 | **84.8** | 42.4 | 42.4 | **12.1** | 12.1 | - | 3.0 |
| 25-29歲 | 124 | 100.0 | **83.9** | 43.5 | 40.3 | **15.3** | 8.9 | 6.5 | 0.8 |
| 30-34歲 | 68 | 100.0 | **76.5** | 38.2 | 38.2 | **23.5** | 19.1 | 4.4 | - |
| 35-39歲 | 29 | 100.0 | **75.9** | 37.9 | 37.9 | **24.1** | 10.3 | 13.8 | - |
| 40-44歲 | 24 | 100.0 | **75.0** | 45.8 | 29.2 | **25.0** | 12.5 | 12.5 | - |
| 45歲以上 | 26 | 100.0 | **84.6** | 57.7 | 26.9 | **15.4** | 7.7 | 7.7 | - |
| **教育程度** | | | | | | | | | |
| 高中(職) | 158 | 100.0 | **83.5** | 48.1 | 35.4 | **16.5** | 10.8 | 5.7 | - |
| 專科 | 37 | 100.0 | **86.5** | 51.4 | 35.1 | **13.5** | 10.8 | 2.7 | - |
| 大學 | 101 | 100.0 | **77.2** | 33.7 | 43.6 | **20.8** | 13.9 | 6.9 | 2.0 |
| 研究所以上 | 8 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **50.0** | 12.5 | 37.5 | - |
| **婚姻狀況** a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | 200 | 100.0 | **82.0** | 42.5 | 39.5 | **17.0** | 12.5 | 4.5 | 1.0 |
| 已婚 | 100 | 100.0 | **79.0** | 46.0 | 33.0 | **21.0** | 10.0 | 11.0 | - |
| 離婚 | 4 | 100.0 | **75.0** | - | 75.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | **72.7** | 27.3 | 45.5 | **27.3** | 27.3 | - | - |
| 臺北市 | 12 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | 16.7 | 8.3 | - |
| 新北市 | 35 | 100.0 | **74.3** | 31.4 | 42.9 | **25.7** | 20.0 | 5.7 | - |
| 桃園市 | 29 | 100.0 | **75.9** | 37.9 | 37.9 | **24.1** | 13.8 | 10.3 | - |
| 新竹市 | 3 | 100.0 | **66.7** | 66.7 | - | **33.3** | - | 33.3 | - |
| 新竹縣 | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 32 | 100.0 | **78.1** | 56.3 | 21.9 | **21.9** | 12.5 | 9.4 | - |
| 彰化縣 | 8 | 100.0 | **100.0** | 62.5 | 37.5 | - | - | - | - |
| 南投縣 | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 雲林縣 | 5 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **20.0** | - | 20.0 | - |
| 嘉義縣 | 7 | 100.0 | **85.7** | 14.3 | 71.4 | **14.3** | - | 14.3 | - |
| 嘉義市 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 臺南市 | 31 | 100.0 | **77.4** | 45.2 | 32.3 | **22.6** | 12.9 | 9.7 | - |
| 高雄市 | 38 | 100.0 | **92.1** | 44.7 | 47.4 | **5.3** | 5.3 | - | 2.6 |
| 屏東縣 | 9 | 100.0 | **77.8** | 22.2 | 55.6 | **22.2** | 22.2 | - | - |
| 宜蘭縣 | 21 | 100.0 | **85.7** | 38.1 | 47.6 | **14.3** | 4.8 | 9.5 | - |
| 花蓮縣 | 25 | 100.0 | **76.0** | 44.0 | 32.0 | **24.0** | 16.0 | 8.0 | - |
| 臺東縣 | 28 | 100.0 | **85.7** | 64.3 | 21.4 | **14.3** | 10.7 | 3.6 | - |
| 金門縣 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十七.「在工作上遇到困難時，能獲得同事的幫助」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **80.9** | **43.1** | **37.8** | **18.4** | **11.8** | **6.6** | **0.7** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **77.6** | 32.8 | 44.8 | **22.4** | 13.8 | 8.6 | - |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **84.2** | 46.7 | 37.5 | **15.8** | 11.7 | 4.2 | - |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **80.4** | 39.3 | 41.1 | **17.9** | 10.7 | 7.1 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **80.9** | 50.0 | 30.9 | **19.1** | 11.8 | 7.4 | - |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **50.0** | - | 50.0 | 50.0 |
| **受訪者離退距今多久** ** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **87.0** | 50.0 | 37.0 | **13.0** | 9.3 | 3.7 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **80.2** | 44.8 | 35.4 | **19.8** | 14.6 | 5.2 | - |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **87.0** | 53.6 | 33.3 | **11.6** | 10.1 | 1.4 | 1.4 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **69.4** | 27.8 | 41.7 | **30.6** | 22.2 | 8.3 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **84.6** | 26.9 | 57.7 | **15.4** | 7.7 | 7.7 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **46.2** | 30.8 | 15.4 | **53.8** | - | 53.8 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **90.0** | 30.0 | 60.0 | - | - | - | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **79.7** | 44.7 | 35.0 | **19.5** | 14.6 | 4.9 | 0.8 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **81.2** | 34.2 | 47.0 | **17.9** | 11.1 | 6.8 | 0.9 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **91.2** | 64.7 | 26.5 | **8.8** | 2.9 | 5.9 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **71.4** | 42.9 | 28.6 | **28.6** | 9.5 | 19.0 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **77.8** | 55.6 | 22.2 | **22.2** | 22.2 | - | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **76.9** | 38.5 | 38.5 | **23.1** | 15.4 | 7.7 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **25.0** | 25.0 | - | **75.0** | 50.0 | 25.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **100.0** | 41.7 | 58.3 | - | - | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **80.0** | 60.0 | 20.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **80.6** | 44.1 | 36.6 | **18.3** | 10.8 | 7.5 | 1.1 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **88.0** | 48.0 | 40.0 | **12.0** | 4.0 | 8.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **85.2** | 32.8 | 52.5 | **13.1** | 8.2 | 4.9 | 1.6 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **76.3** | 48.8 | 27.5 | **23.8** | 16.3 | 7.5 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **80.0** | 40.0 | 40.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **50.0** | 50.0 | - | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十八.「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **64.8** | **30.6** | **34.2** | **33.6** | **17.1** | **16.4** | **1.6** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **65.5** | 31.1 | 34.5 | **32.6** | 17.0 | 15.5 | 1.9 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **60.0** | 27.5 | 32.5 | **40.0** | 17.5 | 22.5 | - |
| **年齡** | * | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **69.7** | 36.4 | 33.3 | **30.3** | 12.1 | 18.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **72.6** | 30.6 | 41.9 | **25.8** | 11.3 | 14.5 | 1.6 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **63.2** | 30.9 | 32.4 | **36.8** | 20.6 | 16.2 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **51.7** | 31.0 | 20.7 | **44.8** | 34.5 | 10.3 | 3.4 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **37.5** | 16.7 | 20.8 | **62.5** | 25.0 | 37.5 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **65.4** | 34.6 | 30.8 | **26.9** | 15.4 | 11.5 | 7.7 |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **70.9** | 33.5 | 37.3 | **28.5** | 13.3 | 15.2 | 0.6 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **59.5** | 29.7 | 29.7 | **40.5** | 18.9 | 21.6 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **60.4** | 28.7 | 31.7 | **36.6** | 21.8 | 14.9 | 3.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **25.0** | - | 25.0 | **62.5** | 25.0 | 37.5 | 12.5 |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **70.5** | 33.0 | 37.5 | **28.5** | 15.0 | 13.5 | 1.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **54.0** | 26.0 | 28.0 | **43.0** | 21.0 | 22.0 | 3.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **72.7** | 27.3 | 45.5 | **27.3** | 27.3 | - | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **58.3** | 25.0 | 33.3 | **41.7** | 25.0 | 16.7 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **57.1** | 14.3 | 42.9 | **42.9** | 22.9 | 20.0 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **69.0** | 34.5 | 34.5 | **27.6** | 6.9 | 20.7 | 3.4 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 66.7 | - | **33.3** | - | 33.3 | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **65.6** | 40.6 | 25.0 | **34.4** | 21.9 | 12.5 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | 12.5 | 12.5 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **42.9** | 14.3 | 28.6 | **42.9** | 14.3 | 28.6 | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **51.6** | 32.3 | 19.4 | **48.4** | 29.0 | 19.4 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **65.8** | 34.2 | 31.6 | **31.6** | 26.3 | 5.3 | 2.6 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | 33.3 | 22.2 | **44.4** | 11.1 | 33.3 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **76.2** | 33.3 | 42.9 | **19.0** | 9.5 | 9.5 | 4.8 |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **68.0** | 28.0 | 40.0 | **32.0** | 8.0 | 24.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **78.6** | 32.1 | 46.4 | **17.9** | 3.6 | 14.3 | 3.6 |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十八.「服役期間，單位主管的工作指導十分明確」同意度(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **64.8** | **30.6** | **34.2** | **33.6** | **17.1** | **16.4** | **1.6** |
| **受訪者服役年資** | * | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | | 58 | 100.0 | **65.5** | 25.9 | 39.7 | **34.5** | 12.1 | 22.4 | - |
| 3年-未滿6年 | | 120 | 100.0 | **74.2** | 34.2 | 40.0 | **24.2** | 13.3 | 10.8 | 1.7 |
| 6年-未滿9年 | | 56 | 100.0 | **64.3** | 35.7 | 28.6 | **33.9** | 21.4 | 12.5 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | | 68 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **47.1** | 25.0 | 22.1 | 2.9 |
| 無明確意見 | | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | | 54 | 100.0 | **68.5** | 40.7 | 27.8 | **31.5** | 16.7 | 14.8 | - |
| 1年-未滿2年 | | 96 | 100.0 | **63.5** | 25.0 | 38.5 | **36.5** | 17.7 | 18.8 | - |
| 2年-未滿3年 | | 69 | 100.0 | **68.1** | 43.5 | 24.6 | **26.1** | 20.3 | 5.8 | 5.8 |
| 3年-未滿4年 | | 36 | 100.0 | **55.6** | 16.7 | 38.9 | **41.7** | 19.4 | 22.2 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | | 26 | 100.0 | **73.1** | 19.2 | 53.8 | **26.9** | 11.5 | 15.4 | - |
| 5年以上 | | 13 | 100.0 | **46.2** | 23.1 | 23.1 | **53.8** | 7.7 | 46.2 | - |
| 無明確意見 | | 10 | 100.0 | **70.0** | 30.0 | 40.0 | **30.0** | 10.0 | 20.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | * | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | | 123 | 100.0 | **75.6** | 38.2 | 37.4 | **23.6** | 11.4 | 12.2 | 0.8 |
| 士官(下士、中士、上士) | | 117 | 100.0 | **57.3** | 21.4 | 35.9 | **41.0** | 21.4 | 19.7 | 1.7 |
| 士官長(三等、二等、一等) | | 34 | 100.0 | **67.6** | 32.4 | 35.3 | **32.4** | 14.7 | 17.6 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | | 21 | 100.0 | **42.9** | 38.1 | 4.8 | **47.6** | 23.8 | 23.8 | 9.5 |
| 校官(少校以上) | | 9 | 100.0 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | **44.4** | 33.3 | 11.1 | - |
| **受訪者離營單位** | a | | | | | | | | | |
| 署本部 | | 13 | 100.0 | **76.9** | 46.2 | 30.8 | **23.1** | 15.4 | 7.7 | - |
| 巡防區指揮部 | | 4 | 100.0 | - | - | - | **75.0** | 25.0 | 50.0 | 25.0 |
| 警衛隊 | | 12 | 100.0 | **91.7** | 33.3 | 58.3 | **8.3** | 8.3 | - | - |
| 通資作業隊 | | 5 | 100.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | - |
| 北部分署 | | 93 | 100.0 | **66.7** | 32.3 | 34.4 | **32.3** | 15.1 | 17.2 | 1.1 |
| 中部分署 | | 25 | 100.0 | **72.0** | 32.0 | 40.0 | **28.0** | 16.0 | 12.0 | - |
| 南部分署 | | 61 | 100.0 | **54.1** | 21.3 | 32.8 | **42.6** | 27.9 | 14.8 | 3.3 |
| 東部分署 | | 80 | 100.0 | **66.3** | 33.8 | 32.5 | **32.5** | 12.5 | 20.0 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | | 5 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 東南沙分署 | | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | | 2 | 100.0 | **50.0** | 50.0 | - | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 教育訓練測考中心 | | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十九.「服役單位主管的領導方式合適」同意度

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **66.1** | **25.0** | **41.1** | **32.2** | **17.8** | **14.5** | **1.6** |
| **性別** | | | | | | | | | |
| 男 | 264 | 100.0 | **67.8** | 25.8 | 42.0 | **30.3** | 17.0 | 13.3 | 1.9 |
| 女 | 40 | 100.0 | **55.0** | 20.0 | 35.0 | **45.0** | 22.5 | 22.5 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | 33 | 100.0 | **69.7** | 18.2 | 51.5 | **30.3** | 15.2 | 15.2 | - |
| 25-29歲 | 124 | 100.0 | **73.4** | 26.6 | 46.8 | **24.2** | 12.1 | 12.1 | 2.4 |
| 30-34歲 | 68 | 100.0 | **55.9** | 22.1 | 33.8 | **44.1** | 26.5 | 17.6 | - |
| 35-39歲 | 29 | 100.0 | **65.5** | 31.0 | 34.5 | **31.0** | 24.1 | 6.9 | 3.4 |
| 40-44歲 | 24 | 100.0 | **50.0** | 20.8 | 29.2 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | - |
| 45歲以上 | 26 | 100.0 | **69.2** | 30.8 | 38.5 | **26.9** | 11.5 | 15.4 | 3.8 |
| **教育程度** | | | | | | | | | |
| 高中(職) | 158 | 100.0 | **70.9** | 25.9 | 44.9 | **28.5** | 14.6 | 13.9 | 0.6 |
| 專科 | 37 | 100.0 | **64.9** | 21.6 | 43.2 | **32.4** | 16.2 | 16.2 | 2.7 |
| 大學 | 101 | 100.0 | **59.4** | 26.7 | 32.7 | **37.6** | 23.8 | 13.9 | 3.0 |
| 研究所以上 | 8 | 100.0 | **62.5** | - | 62.5 | **37.5** | 12.5 | 25.0 | - |
| **婚姻狀況** a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | 200 | 100.0 | **68.5** | 26.0 | 42.5 | **30.0** | 17.0 | 13.0 | 1.5 |
| 已婚 | 100 | 100.0 | **61.0** | 22.0 | 39.0 | **37.0** | 19.0 | 18.0 | 2.0 |
| 離婚 | 4 | 100.0 | **75.0** | 50.0 | 25.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | **81.8** | 18.2 | 63.6 | **18.2** | 9.1 | 9.1 | - |
| 臺北市 | 12 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **50.0** | 41.7 | 8.3 | - |
| 新北市 | 35 | 100.0 | **62.9** | 14.3 | 48.6 | **37.1** | 22.9 | 14.3 | - |
| 桃園市 | 29 | 100.0 | **65.5** | 31.0 | 34.5 | **31.0** | 13.8 | 17.2 | 3.4 |
| 新竹市 | 3 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | - | 33.3 | - |
| 新竹縣 | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 臺中市 | 32 | 100.0 | **71.9** | 43.8 | 28.1 | **28.1** | 15.6 | 12.5 | - |
| 彰化縣 | 8 | 100.0 | **62.5** | 25.0 | 37.5 | **37.5** | 25.0 | 12.5 | - |
| 南投縣 | 3 | 100.0 | **66.7** | - | 66.7 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 雲林縣 | 5 | 100.0 | **60.0** | - | 60.0 | **40.0** | - | 40.0 | - |
| 嘉義縣 | 7 | 100.0 | **42.9** | 14.3 | 28.6 | **42.9** | - | 42.9 | 14.3 |
| 嘉義市 | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | 31 | 100.0 | **51.6** | 12.9 | 38.7 | **48.4** | 29.0 | 19.4 | - |
| 高雄市 | 38 | 100.0 | **65.8** | 28.9 | 36.8 | **31.6** | 23.7 | 7.9 | 2.6 |
| 屏東縣 | 9 | 100.0 | **77.8** | 22.2 | 55.6 | **22.2** | - | 22.2 | - |
| 宜蘭縣 | 21 | 100.0 | **85.7** | 28.6 | 57.1 | **14.3** | 9.5 | 4.8 | - |
| 花蓮縣 | 25 | 100.0 | **60.0** | 16.0 | 44.0 | **40.0** | 16.0 | 24.0 | - |
| 臺東縣 | 28 | 100.0 | **75.0** | 32.1 | 42.9 | **17.9** | 14.3 | 3.6 | 7.1 |
| 金門縣 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表十九.「服役單位主管的領導方式合適」同意度(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **66.1** | **25.0** | **41.1** | **32.2** | **17.8** | **14.5** | **1.6** |
| **受訪者服役年資** | * | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | | 58 | 100.0 | **60.3** | 22.4 | 37.9 | **39.7** | 20.7 | 19.0 | - |
| 3年-未滿6年 | | 120 | 100.0 | **70.0** | 23.3 | 46.7 | **27.5** | 15.8 | 11.7 | 2.5 |
| 6年-未滿9年 | | 56 | 100.0 | **76.8** | 33.9 | 42.9 | **21.4** | 12.5 | 8.9 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | | 68 | 100.0 | **57.4** | 23.5 | 33.8 | **41.2** | 23.5 | 17.6 | 1.5 |
| 無明確意見 | | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | * | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | | 54 | 100.0 | **72.2** | 33.3 | 38.9 | **27.8** | 18.5 | 9.3 | - |
| 1年-未滿2年 | | 96 | 100.0 | **66.7** | 20.8 | 45.8 | **33.3** | 17.7 | 15.6 | - |
| 2年-未滿3年 | | 69 | 100.0 | **69.6** | 36.2 | 33.3 | **24.6** | 18.8 | 5.8 | 5.8 |
| 3年-未滿4年 | | 36 | 100.0 | **52.8** | 16.7 | 36.1 | **44.4** | 19.4 | 25.0 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | | 26 | 100.0 | **76.9** | 11.5 | 65.4 | **23.1** | 11.5 | 11.5 | - |
| 5年以上 | | 13 | 100.0 | **30.8** | 15.4 | 15.4 | **69.2** | 15.4 | 53.8 | - |
| 無明確意見 | | 10 | 100.0 | **70.0** | 20.0 | 50.0 | **30.0** | 20.0 | 10.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | | 123 | 100.0 | **70.7** | 25.2 | 45.5 | **27.6** | 17.1 | 10.6 | 1.6 |
| 士官(下士、中士、上士) | | 117 | 100.0 | **61.5** | 20.5 | 41.0 | **36.8** | 18.8 | 17.9 | 1.7 |
| 士官長(三等、二等、一等) | | 34 | 100.0 | **73.5** | 32.4 | 41.2 | **26.5** | 14.7 | 11.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | | 21 | 100.0 | **52.4** | 38.1 | 14.3 | **42.9** | 19.0 | 23.8 | 4.8 |
| 校官(少校以上) | | 9 | 100.0 | **66.7** | 22.2 | 44.4 | **33.3** | 22.2 | 11.1 | - |
| **受訪者離營單位** | a | | | | | | | | | |
| 署本部 | | 13 | 100.0 | **69.2** | 30.8 | 38.5 | **30.8** | 23.1 | 7.7 | - |
| 巡防區指揮部 | | 4 | 100.0 | - | - | - | **75.0** | 25.0 | 50.0 | 25.0 |
| 警衛隊 | | 12 | 100.0 | **83.3** | 25.0 | 58.3 | **16.7** | 16.7 | - | - |
| 通資作業隊 | | 5 | 100.0 | **60.0** | 40.0 | 20.0 | **40.0** | 40.0 | - | - |
| 北部分署 | | 93 | 100.0 | **75.3** | 26.9 | 48.4 | **24.7** | 9.7 | 15.1 | - |
| 中部分署 | | 25 | 100.0 | **64.0** | 28.0 | 36.0 | **36.0** | 20.0 | 16.0 | - |
| 南部分署 | | 61 | 100.0 | **57.4** | 13.1 | 44.3 | **39.3** | 26.2 | 13.1 | 3.3 |
| 東部分署 | | 80 | 100.0 | **62.5** | 30.0 | 32.5 | **35.0** | 17.5 | 17.5 | 2.5 |
| 金馬澎分署 | | 5 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 東南沙分署 | | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 教育訓練測考中心 | | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十.「服役單位主管在工作指派公平合理」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **64.5** | **28.3** | **36.2** | **34.5** | **19.7** | **14.8** | **1.0** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **65.2** | 28.8 | 36.4 | **33.7** | 19.3 | 14.4 | 1.1 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **60.0** | 25.0 | 35.0 | **40.0** | 22.5 | 17.5 | - |
| **年齡** | * | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **66.7** | 30.3 | 36.4 | **33.3** | 15.2 | 18.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **75.8** | 29.8 | 46.0 | **23.4** | 11.3 | 12.1 | 0.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **52.9** | 25.0 | 27.9 | **47.1** | 30.9 | 16.2 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **51.7** | 24.1 | 27.6 | **44.8** | 31.0 | 13.8 | 3.4 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **54.2** | 29.2 | 25.0 | **45.8** | 20.8 | 25.0 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **61.5** | 30.8 | 30.8 | **34.6** | 23.1 | 11.5 | 3.8 |
| **教育程度** | ** | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **72.8** | 30.4 | 42.4 | **26.6** | 13.3 | 13.3 | 0.6 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **62.2** | 35.1 | 27.0 | **37.8** | 18.9 | 18.9 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **56.4** | 24.8 | 31.7 | **41.6** | 27.7 | 13.9 | 2.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **12.5** | - | 12.5 | **87.5** | 50.0 | 37.5 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **67.5** | 27.5 | 40.0 | **31.5** | 17.5 | 14.0 | 1.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **58.0** | 29.0 | 29.0 | **41.0** | 24.0 | 17.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **75.0** | 50.0 | 25.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **54.5** | 27.3 | 27.3 | **45.5** | 45.5 | - | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **66.7** | 25.0 | 41.7 | **33.3** | 16.7 | 16.7 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **57.1** | 17.1 | 40.0 | **42.9** | 25.7 | 17.1 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **58.6** | 27.6 | 31.0 | **41.4** | 20.7 | 20.7 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **75.0** | 46.9 | 28.1 | **25.0** | 15.6 | 9.4 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **75.0** | 50.0 | 25.0 | **25.0** | - | 25.0 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 33.3 | 66.7 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **60.0** | - | 60.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **42.9** | 14.3 | 28.6 | **42.9** | - | 42.9 | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **41.9** | 25.8 | 16.1 | **58.1** | 35.5 | 22.6 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **63.2** | 23.7 | 39.5 | **34.2** | 23.7 | 10.5 | 2.6 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 11.1 | 22.2 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **61.9** | 28.6 | 33.3 | **33.3** | 23.8 | 9.5 | 4.8 |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **68.0** | 24.0 | 44.0 | **32.0** | 16.0 | 16.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **85.7** | 28.6 | 57.1 | **14.3** | 7.1 | 7.1 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十.「服役單位主管在工作指派公平合理」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **64.5** | **28.3** | **36.2** | **34.5** | **19.7** | **14.8** | **1.0** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **70.7** | 24.1 | 46.6 | **29.3** | 15.5 | 13.8 | - |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **68.3** | 30.8 | 37.5 | **30.8** | 16.7 | 14.2 | 0.8 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **60.7** | 33.9 | 26.8 | **37.5** | 25.0 | 12.5 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **57.4** | 23.5 | 33.8 | **41.2** | 25.0 | 16.2 | 1.5 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** * | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **70.4** | 35.2 | 35.2 | **29.6** | 20.4 | 9.3 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **60.4** | 24.0 | 36.5 | **38.5** | 22.9 | 15.6 | 1.0 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **73.9** | 39.1 | 34.8 | **23.2** | 17.4 | 5.8 | 2.9 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **61.1** | 19.4 | 41.7 | **38.9** | 19.4 | 19.4 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **69.2** | 23.1 | 46.2 | **30.8** | 15.4 | 15.4 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **30.8** | 15.4 | 15.4 | **69.2** | 15.4 | 53.8 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **50.0** | 20.0 | 30.0 | **50.0** | 20.0 | 30.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** ** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **74.8** | 30.9 | 43.9 | **25.2** | 13.8 | 11.4 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **54.7** | 23.9 | 30.8 | **42.7** | 23.9 | 18.8 | 2.6 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **76.5** | 35.3 | 41.2 | **23.5** | 14.7 | 8.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **52.4** | 28.6 | 23.8 | **47.6** | 23.8 | 23.8 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **33.3** | 22.2 | 11.1 | **66.7** | 55.6 | 11.1 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **61.5** | 30.8 | 30.8 | **38.5** | 23.1 | 15.4 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | - | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **80.0** | 40.0 | 40.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **64.5** | 30.1 | 34.4 | **34.4** | 19.4 | 15.1 | 1.1 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **72.0** | 32.0 | 40.0 | **28.0** | 16.0 | 12.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **47.5** | 19.7 | 27.9 | **49.2** | 32.8 | 16.4 | 3.3 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **71.3** | 31.3 | 40.0 | **28.8** | 12.5 | 16.3 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **80.0** | - | 80.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十一.「服役單位主管訓練的要求合理」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **79.9** | **36.8** | **43.1** | **18.8** | **9.5** | **9.2** | **1.3** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **81.1** | 38.6 | 42.4 | **17.4** | 8.7 | 8.7 | 1.5 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **72.5** | 25.0 | 47.5 | **27.5** | 15.0 | 12.5 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **84.8** | 45.5 | 39.4 | **15.2** | 3.0 | 12.1 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **83.9** | 35.5 | 48.4 | **15.3** | 5.6 | 9.7 | 0.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **76.5** | 39.7 | 36.8 | **23.5** | 17.6 | 5.9 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **69.0** | 27.6 | 41.4 | **24.1** | 13.8 | 10.3 | 6.9 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **79.2** | 33.3 | 45.8 | **20.8** | 12.5 | 8.3 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **76.9** | 38.5 | 38.5 | **19.2** | 7.7 | 11.5 | 3.8 |
| **教育程度** | | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **83.5** | 39.2 | 44.3 | **15.2** | 5.7 | 9.5 | 1.3 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **75.7** | 40.5 | 35.1 | **24.3** | 16.2 | 8.1 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **78.2** | 33.7 | 44.6 | **19.8** | 11.9 | 7.9 | 2.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **50.0** | 12.5 | 37.5 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **84.5** | 39.0 | 45.5 | **14.5** | 4.5 | 10.0 | 1.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **71.0** | 32.0 | 39.0 | **27.0** | 19.0 | 8.0 | 2.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **75.0** | 50.0 | 25.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **90.9** | 27.3 | 63.6 | **9.1** | 9.1 | - | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **75.0** | 16.7 | 58.3 | **25.0** | 8.3 | 16.7 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **88.6** | 22.9 | 65.7 | **11.4** | 5.7 | 5.7 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **75.9** | 41.4 | 34.5 | **24.1** | 3.4 | 20.7 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **81.3** | 56.3 | 25.0 | **18.8** | 9.4 | 9.4 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **100.0** | 37.5 | 62.5 | **-** | - | - | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 33.3 | 66.7 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **40.0** | - | 40.0 | **40.0** | - | 40.0 | 20.0 |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **71.4** | 57.1 | 14.3 | **14.3** | 14.3 | - | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **74.2** | 32.3 | 41.9 | **25.8** | 9.7 | 16.1 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **76.3** | 39.5 | 36.8 | **23.7** | 18.4 | 5.3 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **77.8** | 33.3 | 44.4 | **22.2** | 11.1 | 11.1 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **81.0** | 38.1 | 42.9 | **14.3** | 9.5 | 4.8 | 4.8 |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **76.0** | 40.0 | 36.0 | **24.0** | 16.0 | 8.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **82.1** | 35.7 | 46.4 | **14.3** | 10.7 | 3.6 | 3.6 |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十一.「服役單位主管訓練的要求合理」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **79.9** | **36.8** | **43.1** | **18.8** | **9.5** | **9.2** | **1.3** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **82.8** | 36.2 | 46.6 | **17.2** | 6.9 | 10.3 | - |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **83.3** | 40.8 | 42.5 | **15.0** | 5.8 | 9.2 | 1.7 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **78.6** | 35.7 | 42.9 | **19.6** | 17.9 | 1.8 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **75.0** | 32.4 | 42.6 | **23.5** | 11.8 | 11.8 | 1.5 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **85.2** | 40.7 | 44.4 | **14.8** | 9.3 | 5.6 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **79.2** | 31.3 | 47.9 | **19.8** | 10.4 | 9.4 | 1.0 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **84.1** | 46.4 | 37.7 | **14.5** | 10.1 | 4.3 | 1.4 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **75.0** | 36.1 | 38.9 | **22.2** | 13.9 | 8.3 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **80.8** | 30.8 | 50.0 | **19.2** | 3.8 | 15.4 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **53.8** | 30.8 | 23.1 | **46.2** | 7.7 | 38.5 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **80.0** | 30.0 | 50.0 | **10.0** | - | 10.0 | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **87.0** | 39.8 | 47.2 | **13.0** | 4.1 | 8.9 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **74.4** | 32.5 | 41.9 | **23.1** | 15.4 | 7.7 | 2.6 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **85.3** | 44.1 | 41.2 | **14.7** | 5.9 | 8.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **61.9** | 38.1 | 23.8 | **33.3** | 9.5 | 23.8 | 4.8 |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **77.8** | 22.2 | 55.6 | **22.2** | 22.2 | - | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **76.9** | 46.2 | 30.8 | **23.1** | 15.4 | 7.7 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | - | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **80.0** | 40.0 | 40.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **84.9** | 35.5 | 49.5 | **14.0** | 4.3 | 9.7 | 1.1 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **84.0** | 52.0 | 32.0 | **16.0** | 4.0 | 12.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **67.2** | 24.6 | 42.6 | **29.5** | 19.7 | 9.8 | 3.3 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **80.0** | 37.5 | 42.5 | **18.8** | 11.3 | 7.5 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **100.0** | 20.0 | 80.0 | - | - | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十二.「服役單位主管能聽取部屬的意見」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **65.8** | **29.3** | **36.5** | **33.2** | **17.8** | **15.5** | **1.0** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **67.4** | 29.9 | 37.5 | **31.4** | 15.9 | 15.5 | 1.1 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **55.0** | 25.0 | 30.0 | **45.0** | 30.0 | 15.0 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **63.6** | 45.5 | 18.2 | **36.4** | 24.2 | 12.1 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **74.2** | 29.8 | 44.4 | **24.2** | 10.5 | 13.7 | 1.6 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **60.3** | 26.5 | 33.8 | **39.7** | 25.0 | 14.7 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **55.2** | 31.0 | 24.1 | **44.8** | 24.1 | 20.7 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **50.0** | 16.7 | 33.3 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **69.2** | 23.1 | 46.2 | **26.9** | 11.5 | 15.4 | 3.8 |
| **教育程度** | * | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **71.5** | 33.5 | 38.0 | **27.8** | 13.9 | 13.9 | 0.6 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **62.2** | 27.0 | 35.1 | **35.1** | 24.3 | 10.8 | 2.7 |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **61.4** | 25.7 | 35.6 | **37.6** | 20.8 | 16.8 | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **25.0** | - | 25.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **71.5** | 33.0 | 38.5 | **28.0** | 14.0 | 14.0 | 0.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **54.0** | 22.0 | 32.0 | **44.0** | 25.0 | 19.0 | 2.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **63.6** | 18.2 | 45.5 | **36.4** | 27.3 | 9.1 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | **25.0** | 16.7 | 8.3 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **68.6** | 20.0 | 48.6 | **31.4** | 11.4 | 20.0 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **62.1** | 31.0 | 31.0 | **37.9** | 10.3 | 27.6 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 66.7 | - | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **65.6** | 50.0 | 15.6 | **34.4** | 15.6 | 18.8 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **37.5** | 37.5 | - | 12.5 |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 33.3 | 66.7 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **60.0** | - | 60.0 | **40.0** | - | 40.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **42.9** | 14.3 | 28.6 | **42.9** | 14.3 | 28.6 | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **61.3** | 22.6 | 38.7 | **38.7** | 29.0 | 9.7 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **65.8** | 23.7 | 42.1 | **31.6** | 18.4 | 13.2 | 2.6 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 11.1 | 22.2 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **71.4** | 38.1 | 33.3 | **28.6** | 19.0 | 9.5 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **64.0** | 32.0 | 32.0 | **36.0** | 16.0 | 20.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **71.4** | 32.1 | 39.3 | **28.6** | 21.4 | 7.1 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十二.「服役單位主管能聽取部屬的意見」同意度(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **65.8** | **29.3** | **36.5** | **33.2** | **17.8** | **15.5** | **1.0** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | | 58 | 100.0 | **58.6** | 31.0 | 27.6 | **39.7** | 20.7 | 19.0 | 1.7 |
| 3年-未滿6年 | | 120 | 100.0 | **74.2** | 34.2 | 40.0 | **25.8** | 14.2 | 11.7 | - |
| 6年-未滿9年 | | 56 | 100.0 | **67.9** | 30.4 | 37.5 | **30.4** | 19.6 | 10.7 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | | 68 | 100.0 | **57.4** | 19.1 | 38.2 | **41.2** | 20.6 | 20.6 | 1.5 |
| 無明確意見 | | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | ** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | | 54 | 100.0 | **70.4** | 35.2 | 35.2 | **29.6** | 16.7 | 13.0 | - |
| 1年-未滿2年 | | 96 | 100.0 | **62.5** | 21.9 | 40.6 | **37.5** | 22.9 | 14.6 | - |
| 2年-未滿3年 | | 69 | 100.0 | **79.7** | 40.6 | 39.1 | **17.4** | 8.7 | 8.7 | 2.9 |
| 3年-未滿4年 | | 36 | 100.0 | **50.0** | 19.4 | 30.6 | **47.2** | 27.8 | 19.4 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | | 26 | 100.0 | **69.2** | 26.9 | 42.3 | **30.8** | 11.5 | 19.2 | - |
| 5年以上 | | 13 | 100.0 | **38.5** | 30.8 | 7.7 | **61.5** | 15.4 | 46.2 | - |
| 無明確意見 | | 10 | 100.0 | **60.0** | 30.0 | 30.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | * | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | | 123 | 100.0 | **74.8** | 37.4 | 37.4 | **25.2** | 12.2 | 13.0 | - |
| 士官(下士、中士、上士) | | 117 | 100.0 | **57.3** | 22.2 | 35.0 | **40.2** | 20.5 | 19.7 | 2.6 |
| 士官長(三等、二等、一等) | | 34 | 100.0 | **76.5** | 23.5 | 52.9 | **23.5** | 17.6 | 5.9 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | | 21 | 100.0 | **47.6** | 33.3 | 14.3 | **52.4** | 33.3 | 19.0 | - |
| 校官(少校以上) | | 9 | 100.0 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | **44.4** | 22.2 | 22.2 | - |
| **受訪者離營單位** | a | | | | | | | | | |
| 署本部 | | 13 | 100.0 | **61.5** | 46.2 | 15.4 | **38.5** | 23.1 | 15.4 | - |
| 巡防區指揮部 | | 4 | 100.0 | **25.0** | - | 25.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | - |
| 警衛隊 | | 12 | 100.0 | **83.3** | 25.0 | 58.3 | **16.7** | 8.3 | 8.3 | - |
| 通資作業隊 | | 5 | 100.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | **40.0** | 40.0 | - | - |
| 北部分署 | | 93 | 100.0 | **68.8** | 31.2 | 37.6 | **30.1** | 11.8 | 18.3 | 1.1 |
| 中部分署 | | 25 | 100.0 | **64.0** | 40.0 | 24.0 | **36.0** | 12.0 | 24.0 | - |
| 南部分署 | | 61 | 100.0 | **55.7** | 13.1 | 42.6 | **41.0** | 27.9 | 13.1 | 3.3 |
| 東部分署 | | 80 | 100.0 | **67.5** | 35.0 | 32.5 | **32.5** | 18.8 | 13.8 | - |
| 金馬澎分署 | | 5 | 100.0 | **80.0** | - | 80.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 東南沙分署 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 艦隊分署 | | 2 | 100.0 | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十三.「服役單位任職的薪資水準」滿意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **62.5** | **22.4** | **40.1** | **36.2** | **17.1** | **19.1** | **1.3** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **62.1** | 22.3 | 39.8 | **36.7** | 17.4 | 19.3 | 1.1 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **65.0** | 22.5 | 42.5 | **32.5** | 15.0 | 17.5 | 2.5 |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **57.6** | 27.3 | 30.3 | **39.4** | 21.2 | 18.2 | 3.0 |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **59.7** | 16.1 | 43.5 | **39.5** | 17.7 | 21.8 | 0.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **61.8** | 17.6 | 44.1 | **36.8** | 17.6 | 19.1 | 1.5 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **58.6** | 20.7 | 37.9 | **37.9** | 20.7 | 17.2 | 3.4 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **70.8** | 45.8 | 25.0 | **29.2** | 8.3 | 20.8 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **80.8** | 38.5 | 42.3 | **19.2** | 11.5 | 7.7 | - |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **63.3** | 23.4 | 39.9 | **34.8** | 15.8 | 19.0 | 1.9 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **70.3** | 21.6 | 48.6 | **27.0** | 18.9 | 8.1 | 2.7 |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **58.4** | 21.8 | 36.6 | **41.6** | 18.8 | 22.8 | - |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **62.5** | 12.5 | 50.0 | **37.5** | 12.5 | 25.0 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **61.0** | 19.0 | 42.0 | **38.5** | 18.5 | 20.0 | 0.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **65.0** | 27.0 | 38.0 | **32.0** | 14.0 | 18.0 | 3.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **75.0** | 75.0 | - | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **27.3** | 9.1 | 18.2 | **72.7** | 63.6 | 9.1 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | - | 33.3 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **57.1** | 14.3 | 42.9 | **42.9** | 20.0 | 22.9 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **51.7** | 13.8 | 37.9 | **48.3** | 20.7 | 27.6 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **-** | - | - | 33.3 |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **71.9** | 37.5 | 34.4 | **25.0** | 12.5 | 12.5 | 3.1 |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **87.5** | 12.5 | 75.0 | **12.5** | - | 12.5 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | **60.0** | 60.0 | - | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **57.1** | 14.3 | 42.9 | **28.6** | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **67.7** | 12.9 | 54.8 | **32.3** | 9.7 | 22.6 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **50.0** | 21.1 | 28.9 | **47.4** | 18.4 | 28.9 | 2.6 |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | - | 55.6 | **44.4** | 33.3 | 11.1 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **85.7** | 28.6 | 57.1 | **14.3** | 4.8 | 9.5 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **64.0** | 28.0 | 36.0 | **36.0** | 20.0 | 16.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **64.3** | 32.1 | 32.1 | **35.7** | 14.3 | 21.4 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十三.「服役單位任職的薪資水準」滿意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **62.5** | **22.4** | **40.1** | **36.2** | **17.1** | **19.1** | **1.3** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **58.6** | 15.5 | 43.1 | **37.9** | 17.2 | 20.7 | 3.4 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **60.8** | 22.5 | 38.3 | **38.3** | 18.3 | 20.0 | 0.8 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **62.5** | 16.1 | 46.4 | **35.7** | 21.4 | 14.3 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **69.1** | 33.8 | 35.3 | **30.9** | 10.3 | 20.6 | - |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | 50.0 | - | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **74.1** | 33.3 | 40.7 | **24.1** | 5.6 | 18.5 | 1.9 |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **55.2** | 19.8 | 35.4 | **42.7** | 17.7 | 25.0 | 2.1 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **66.7** | 27.5 | 39.1 | **33.3** | 20.3 | 13.0 | - |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **72.2** | 16.7 | 55.6 | **27.8** | 13.9 | 13.9 | - |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **53.8** | 7.7 | 46.2 | **42.3** | 26.9 | 15.4 | 3.8 |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **53.8** | 23.1 | 30.8 | **46.2** | 23.1 | 23.1 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **40.0** | 10.0 | 30.0 | **60.0** | 30.0 | 30.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **60.2** | 22.8 | 37.4 | **39.0** | 20.3 | 18.7 | 0.8 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **56.4** | 11.1 | 45.3 | **41.0** | 17.1 | 23.9 | 2.6 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **82.4** | 50.0 | 32.4 | **17.6** | 5.9 | 11.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 23.8 | 9.5 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **88.9** | 33.3 | 55.6 | **11.1** | - | 11.1 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **38.5** | 7.7 | 30.8 | **53.8** | 15.4 | 38.5 | 7.7 |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **25.0** | - | 25.0 | **75.0** | - | 75.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **66.7** | 16.7 | 50.0 | **33.3** | 25.0 | 8.3 | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **100.0** | 60.0 | 40.0 | **-** | - | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **66.7** | 26.9 | 39.8 | **32.3** | 16.1 | 16.1 | 1.1 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **76.0** | 28.0 | 48.0 | **20.0** | 16.0 | 4.0 | 4.0 |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **55.7** | 14.8 | 41.0 | **42.6** | 13.1 | 29.5 | 1.6 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **62.5** | 25.0 | 37.5 | **37.5** | 20.0 | 17.5 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | **40.0** | 40.0 | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | 50.0 | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十四.「服役單位任職所享有的福利」滿意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **74.3** | **32.9** | **41.4** | **24.7** | **12.8** | **11.8** | **1.0** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **75.4** | 34.1 | 41.3 | **23.5** | 12.1 | 11.4 | 1.1 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **67.5** | 25.0 | 42.5 | **32.5** | 17.5 | 15.0 | - |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 15.2 | 18.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **83.1** | 33.9 | 49.2 | **15.3** | 6.5 | 8.9 | 1.6 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **66.2** | 27.9 | 38.2 | **33.8** | 22.1 | 11.8 | - |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **69.0** | 27.6 | 41.4 | **31.0** | 13.8 | 17.2 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **29.2** | 12.5 | 16.7 | 4.2 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **76.9** | 46.2 | 30.8 | **23.1** | 15.4 | 7.7 | - |
| **教育程度** | | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **78.5** | 36.1 | 42.4 | **20.9** | 11.4 | 9.5 | 0.6 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **89.2** | 29.7 | 59.5 | **8.1** | 5.4 | 2.7 | 2.7 |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **64.4** | 30.7 | 33.7 | **34.7** | 16.8 | 17.8 | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **50.0** | 12.5 | 37.5 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **73.5** | 28.0 | 45.5 | **25.5** | 12.5 | 13.0 | 1.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **76.0** | 42.0 | 34.0 | **23.0** | 13.0 | 10.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **75.0** | 50.0 | 25.0 | **25.0** | 25.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **72.7** | 27.3 | 45.5 | **27.3** | 9.1 | 18.2 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 8.3 | 25.0 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **68.6** | 22.9 | 45.7 | **31.4** | 11.4 | 20.0 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **72.4** | 27.6 | 44.8 | **20.7** | 6.9 | 13.8 | 6.9 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **84.4** | 40.6 | 43.8 | **15.6** | 12.5 | 3.1 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **75.0** | 37.5 | 37.5 | **25.0** | - | 25.0 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **60.0** | - | 60.0 | **40.0** | 40.0 | - | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **71.4** | 28.6 | 42.9 | **28.6** | 14.3 | 14.3 | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **71.0** | 22.6 | 48.4 | **25.8** | 16.1 | 9.7 | 3.2 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **78.9** | 34.2 | 44.7 | **21.1** | 13.2 | 7.9 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **55.6** | 33.3 | 22.2 | **44.4** | 33.3 | 11.1 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **81.0** | 38.1 | 42.9 | **19.0** | 14.3 | 4.8 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **72.0** | 36.0 | 36.0 | **28.0** | 16.0 | 12.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **75.0** | 46.4 | 28.6 | **25.0** | 10.7 | 14.3 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十四.「服役單位任職所享有的福利」滿意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **74.3** | **32.9** | **41.4** | **24.7** | **12.8** | **11.8** | **1.0** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **67.2** | 29.3 | 37.9 | **31.0** | 17.2 | 13.8 | 1.7 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **78.3** | 30.8 | 47.5 | **20.8** | 10.0 | 10.8 | 0.8 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **82.1** | 39.3 | 42.9 | **17.9** | 10.7 | 7.1 | - |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **67.6** | 35.3 | 32.4 | **30.9** | 16.2 | 14.7 | 1.5 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | - | 50.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** a | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **81.5** | 42.6 | 38.9 | **18.5** | 9.3 | 9.3 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **69.8** | 30.2 | 39.6 | **29.2** | 16.7 | 12.5 | 1.0 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **72.5** | 40.6 | 31.9 | **26.1** | 14.5 | 11.6 | 1.4 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **75.0** | 30.6 | 44.4 | **22.2** | 8.3 | 13.9 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **88.5** | 15.4 | 73.1 | **11.5** | 7.7 | 3.8 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **69.2** | 30.8 | 38.5 | **30.8** | 7.7 | 23.1 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **60.0** | 10.0 | 50.0 | **40.0** | 20.0 | 20.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** a | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **74.8** | 32.5 | 42.3 | **24.4** | 10.6 | 13.8 | 0.8 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **73.5** | 28.2 | 45.3 | **25.6** | 13.7 | 12.0 | 0.9 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **79.4** | 44.1 | 35.3 | **20.6** | 11.8 | 8.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **71.4** | 33.3 | 38.1 | **28.6** | 23.8 | 4.8 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **66.7** | 55.6 | 11.1 | **22.2** | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **61.5** | 30.8 | 30.8 | **38.5** | 15.4 | 23.1 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | - | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **66.7** | 25.0 | 41.7 | **33.3** | 25.0 | 8.3 | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **100.0** | 60.0 | 40.0 | **-** | - | - | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **76.3** | 35.5 | 40.9 | **21.5** | 7.5 | 14.0 | 2.2 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **76.0** | 40.0 | 36.0 | **24.0** | 20.0 | 4.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **72.1** | 26.2 | 45.9 | **26.2** | 14.8 | 11.5 | 1.6 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **73.8** | 35.0 | 38.8 | **26.3** | 15.0 | 11.3 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **20.0** | 20.0 | - | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十五.「服役單位任職的升遷制度」滿意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **53.9** | **17.1** | **36.8** | **43.8** | **23.7** | **20.1** | **2.3** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **54.9** | 17.8 | 37.1 | **42.4** | 23.5 | 18.9 | 2.7 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **47.5** | 12.5 | 35.0 | **52.5** | 25.0 | 27.5 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **57.6** | 18.2 | 39.4 | **42.4** | 21.2 | 21.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **54.0** | 16.9 | 37.1 | **43.5** | 23.4 | 20.2 | 2.4 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **51.5** | 14.7 | 36.8 | **44.1** | 29.4 | 14.7 | 4.4 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **48.3** | 10.3 | 37.9 | **51.7** | 20.7 | 31.0 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **50.0** | 12.5 | 37.5 | **50.0** | 20.8 | 29.2 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **65.4** | 34.6 | 30.8 | **30.8** | 19.2 | 11.5 | 3.8 |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **58.2** | 19.6 | 38.6 | **39.2** | 18.4 | 20.9 | 2.5 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **54.1** | 16.2 | 37.8 | **45.9** | 32.4 | 13.5 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **50.5** | 14.9 | 35.6 | **46.5** | 26.7 | 19.8 | 3.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **12.5** | - | 12.5 | **87.5** | 50.0 | 37.5 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **56.0** | 16.5 | 39.5 | **41.5** | 24.0 | 17.5 | 2.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **50.0** | 18.0 | 32.0 | **49.0** | 23.0 | 26.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | **25.0** | 25.0 | - | 25.0 |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **27.3** | - | 27.3 | **72.7** | 45.5 | 27.3 | - |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **66.7** | 16.7 | 50.0 | **33.3** | 16.7 | 16.7 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **54.3** | 8.6 | 45.7 | **42.9** | 20.0 | 22.9 | 2.9 |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **41.4** | 24.1 | 17.2 | **51.7** | 24.1 | 27.6 | 6.9 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | - | 66.7 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **65.6** | 28.1 | 37.5 | **31.3** | 9.4 | 21.9 | 3.1 |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **37.5** | 12.5 | 25.0 | **62.5** | 37.5 | 25.0 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **33.3** | - | 33.3 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **40.0** | - | 40.0 | **60.0** | 20.0 | 40.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **57.1** | 28.6 | 28.6 | **28.6** | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **35.5** | 12.9 | 22.6 | **61.3** | 41.9 | 19.4 | 3.2 |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **63.2** | 13.2 | 50.0 | **36.8** | 23.7 | 13.2 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **66.7** | 22.2 | 44.4 | **33.3** | 11.1 | 22.2 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **61.9** | 23.8 | 38.1 | **38.1** | 28.6 | 9.5 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **56.0** | 20.0 | 36.0 | **40.0** | 28.0 | 12.0 | 4.0 |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **60.7** | 17.9 | 42.9 | **39.3** | 17.9 | 21.4 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十五.「服役單位任職的升遷制度」滿意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **53.9** | **17.1** | **36.8** | **43.8** | **23.7** | **20.1** | **2.3** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **51.7** | 15.5 | 36.2 | **41.4** | 17.2 | 24.1 | 6.9 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **60.0** | 17.5 | 42.5 | **39.2** | 25.0 | 14.2 | 0.8 |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **44.6** | 16.1 | 28.6 | **53.6** | 33.9 | 19.6 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **54.4** | 19.1 | 35.3 | **44.1** | 19.1 | 25.0 | 1.5 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **57.4** | 24.1 | 33.3 | **42.6** | 14.8 | 27.8 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **55.2** | 13.5 | 41.7 | **41.7** | 22.9 | 18.8 | 3.1 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **53.6** | 26.1 | 27.5 | **44.9** | 29.0 | 15.9 | 1.4 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **50.0** | 8.3 | 41.7 | **47.2** | 27.8 | 19.4 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **69.2** | 11.5 | 57.7 | **30.8** | 26.9 | 3.8 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **30.8** | 15.4 | 15.4 | **61.5** | 15.4 | 46.2 | 7.7 |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **30.0** | - | 30.0 | **60.0** | 30.0 | 30.0 | 10.0 |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **56.9** | 17.1 | 39.8 | **40.7** | 19.5 | 21.1 | 2.4 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **44.4** | 10.3 | 34.2 | **52.1** | 29.9 | 22.2 | 3.4 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **73.5** | 29.4 | 44.1 | **26.5** | 14.7 | 11.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **57.1** | 28.6 | 28.6 | **42.9** | 23.8 | 19.0 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **55.6** | 33.3 | 22.2 | **44.4** | 33.3 | 11.1 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **38.5** | 7.7 | 30.8 | **53.8** | 23.1 | 30.8 | 7.7 |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **66.7** | 8.3 | 58.3 | **33.3** | 25.0 | 8.3 | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **60.0** | 40.0 | 20.0 | **20.0** | 20.0 | - | 20.0 |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **52.7** | 20.4 | 32.3 | **45.2** | 22.6 | 22.6 | 2.2 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **48.0** | 16.0 | 32.0 | **52.0** | 32.0 | 20.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **45.9** | 9.8 | 36.1 | **50.8** | 27.9 | 23.0 | 3.3 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **65.0** | 20.0 | 45.0 | **33.8** | 18.8 | 15.0 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **40.0** | - | 40.0 | **60.0** | 40.0 | 20.0 | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十六.「服役單位任職的環境設施」滿意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **57.6** | **24.0** | **33.6** | **41.8** | **21.4** | **20.4** | **0.7** |
| **性別** | * | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **59.1** | 25.8 | 33.3 | **40.2** | 19.3 | 20.8 | 0.8 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **47.5** | 12.5 | 35.0 | **52.5** | 35.0 | 17.5 | - |
| **年齡** | | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **63.6** | 24.2 | 39.4 | **36.4** | 21.2 | 15.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **61.3** | 27.4 | 33.9 | **37.9** | 17.7 | 20.2 | 0.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **55.9** | 19.1 | 36.8 | **42.6** | 26.5 | 16.2 | 1.5 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **51.7** | 24.1 | 27.6 | **48.3** | 27.6 | 20.7 | - |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **41.7** | 16.7 | 25.0 | **58.3** | 20.8 | 37.5 | - |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **57.7** | 26.9 | 30.8 | **42.3** | 19.2 | 23.1 | - |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **63.3** | 26.6 | 36.7 | **36.1** | 17.1 | 19.0 | 0.6 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **51.4** | 21.6 | 29.7 | **48.6** | 21.6 | 27.0 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **54.5** | 21.8 | 32.7 | **44.6** | 25.7 | 18.8 | 1.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **12.5** | 12.5 | - | **87.5** | 50.0 | 37.5 | - |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **56.0** | 22.5 | 33.5 | **43.5** | 23.5 | 20.0 | 0.5 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **61.0** | 26.0 | 35.0 | **38.0** | 16.0 | 22.0 | 1.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **50.0** | 50.0 | - | **50.0** | 50.0 | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **54.5** | 18.2 | 36.4 | **36.4** | 18.2 | 18.2 | 9.1 |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **41.7** | 25.0 | 16.7 | **58.3** | 33.3 | 25.0 | - |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **57.1** | 20.0 | 37.1 | **42.9** | 20.0 | 22.9 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **48.3** | 20.7 | 27.6 | **48.3** | 24.1 | 24.1 | 3.4 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **33.3** | 33.3 | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | 100.0 | - | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **68.8** | 21.9 | 46.9 | **31.3** | 18.8 | 12.5 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **87.5** | 37.5 | 50.0 | **12.5** | 12.5 | - | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **40.0** | - | 40.0 | **60.0** | 60.0 | - | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **57.1** | - | 57.1 | **42.9** | - | 42.9 | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **54.8** | 22.6 | 32.3 | **45.2** | 19.4 | 25.8 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **60.5** | 21.1 | 39.5 | **39.5** | 15.8 | 23.7 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **44.4** | 22.2 | 22.2 | **55.6** | 22.2 | 33.3 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **66.7** | 28.6 | 38.1 | **33.3** | 28.6 | 4.8 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **56.0** | 28.0 | 28.0 | **44.0** | 20.0 | 24.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **50.0** | 32.1 | 17.9 | **50.0** | 28.6 | 21.4 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十六.「服役單位任職的環境設施」滿意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **57.6** | **24.0** | **33.6** | **41.8** | **21.4** | **20.4** | **0.7** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **60.3** | 20.7 | 39.7 | **37.9** | 24.1 | 13.8 | 1.7 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **59.2** | 24.2 | 35.0 | **40.8** | 20.0 | 20.8 | - |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **64.3** | 33.9 | 30.4 | **33.9** | 23.2 | 10.7 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **48.5** | 19.1 | 29.4 | **51.5** | 20.6 | 30.9 | - |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **68.5** | 25.9 | 42.6 | **31.5** | 14.8 | 16.7 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **53.1** | 24.0 | 29.2 | **45.8** | 22.9 | 22.9 | 1.0 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **55.1** | 27.5 | 27.5 | **44.9** | 24.6 | 20.3 | - |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **47.2** | 16.7 | 30.6 | **50.0** | 27.8 | 22.2 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **69.2** | 30.8 | 38.5 | **30.8** | 19.2 | 11.5 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **53.8** | 15.4 | 38.5 | **46.2** | 7.7 | 38.5 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **70.0** | 10.0 | 60.0 | **30.0** | 20.0 | 10.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **59.3** | 24.4 | 35.0 | **39.8** | 22.8 | 17.1 | 0.8 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **56.4** | 23.9 | 32.5 | **42.7** | 19.7 | 23.1 | 0.9 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **64.7** | 26.5 | 38.2 | **35.3** | 14.7 | 20.6 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **47.6** | 19.0 | 28.6 | **52.4** | 28.6 | 23.8 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **44.4** | 22.2 | 22.2 | **55.6** | 33.3 | 22.2 | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **92.3** | 46.2 | 46.2 | **7.7** | 7.7 | - | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **50.0** | 25.0 | 25.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **58.3** | 16.7 | 41.7 | **41.7** | 33.3 | 8.3 | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **80.0** | 40.0 | 40.0 | **20.0** | - | 20.0 | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **59.1** | 23.7 | 35.5 | **38.7** | 17.2 | 21.5 | 2.2 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **68.0** | 20.0 | 48.0 | **32.0** | 28.0 | 4.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **52.5** | 18.0 | 34.4 | **47.5** | 19.7 | 27.9 | - |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **50.0** | 26.3 | 23.8 | **50.0** | 27.5 | 22.5 | - |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **20.0** | - | 20.0 | **80.0** | 40.0 | 40.0 | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十七.「服役單位任職的休假制度」滿意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **304** | **100.0** | **75.3** | **37.2** | **38.2** | **23.0** | **10.9** | **12.2** | **1.6** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男 | | 264 | 100.0 | **76.5** | 38.6 | 37.9 | **22.3** | 10.6 | 11.7 | 1.1 |
| 女 | | 40 | 100.0 | **67.5** | 27.5 | 40.0 | **27.5** | 12.5 | 15.0 | 5.0 |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 20-24歲 | | 33 | 100.0 | **72.7** | 39.4 | 33.3 | **27.3** | 6.1 | 21.2 | - |
| 25-29歲 | | 124 | 100.0 | **77.4** | 38.7 | 38.7 | **21.8** | 10.5 | 11.3 | 0.8 |
| 30-34歲 | | 68 | 100.0 | **73.5** | 30.9 | 42.6 | **23.5** | 13.2 | 10.3 | 2.9 |
| 35-39歲 | | 29 | 100.0 | **65.5** | 34.5 | 31.0 | **31.0** | 20.7 | 10.3 | 3.4 |
| 40-44歲 | | 24 | 100.0 | **66.7** | 45.8 | 20.8 | **29.2** | 12.5 | 16.7 | 4.2 |
| 45歲以上 | | 26 | 100.0 | **92.3** | 38.5 | 53.8 | **7.7** | - | 7.7 | - |
| **教育程度** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職) | | 158 | 100.0 | **79.1** | 42.4 | 36.7 | **20.3** | 9.5 | 10.8 | 0.6 |
| 專科 | | 37 | 100.0 | **83.8** | 43.2 | 40.5 | **16.2** | 8.1 | 8.1 | - |
| 大學 | | 101 | 100.0 | **68.3** | 29.7 | 38.6 | **28.7** | 13.9 | 14.9 | 3.0 |
| 研究所以上 | | 8 | 100.0 | **50.0** | - | 50.0 | **37.5** | 12.5 | 25.0 | 12.5 |
| **婚姻狀況** | a | | | | | | | | | |
| 未婚(含單身) | | 200 | 100.0 | **74.5** | 36.0 | 38.5 | **24.5** | 11.5 | 13.0 | 1.0 |
| 已婚 | | 100 | 100.0 | **76.0** | 38.0 | 38.0 | **21.0** | 10.0 | 11.0 | 3.0 |
| 離婚 | | 4 | 100.0 | **100.0** | 75.0 | 25.0 | **-** | - | - | - |
| **居住縣市** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | **27.3** | 18.2 | 9.1 | **63.6** | 45.5 | 18.2 | 9.1 |
| 臺北市 | | 12 | 100.0 | **66.7** | 33.3 | 33.3 | **25.0** | 8.3 | 16.7 | 8.3 |
| 新北市 | | 35 | 100.0 | **85.7** | 22.9 | 62.9 | **14.3** | 5.7 | 8.6 | - |
| 桃園市 | | 29 | 100.0 | **62.1** | 37.9 | 24.1 | **31.0** | 17.2 | 13.8 | 6.9 |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 66.7 | 33.3 | **-** | - | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | 33.3 | 66.7 | **-** | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 臺中市 | | 32 | 100.0 | **84.4** | 56.3 | 28.1 | **15.6** | 3.1 | 12.5 | - |
| 彰化縣 | | 8 | 100.0 | **87.5** | 25.0 | 62.5 | **12.5** | - | 12.5 | - |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | **-** | - | - | - |
| 雲林縣 | | 5 | 100.0 | **80.0** | 20.0 | 60.0 | **20.0** | - | 20.0 | - |
| 嘉義縣 | | 7 | 100.0 | **71.4** | 42.9 | 28.6 | **28.6** | - | 28.6 | - |
| 嘉義市 | | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | **-** | - | - | - |
| 臺南市 | | 31 | 100.0 | **64.5** | 22.6 | 41.9 | **35.5** | 16.1 | 19.4 | - |
| 高雄市 | | 38 | 100.0 | **81.6** | 44.7 | 36.8 | **18.4** | 10.5 | 7.9 | - |
| 屏東縣 | | 9 | 100.0 | **88.9** | 33.3 | 55.6 | **11.1** | - | 11.1 | - |
| 宜蘭縣 | | 21 | 100.0 | **85.7** | 47.6 | 38.1 | **14.3** | 4.8 | 9.5 | - |
| 花蓮縣 | | 25 | 100.0 | **76.0** | 44.0 | 32.0 | **24.0** | 20.0 | 4.0 | - |
| 臺東縣 | | 28 | 100.0 | **75.0** | 42.9 | 32.1 | **21.4** | 14.3 | 7.1 | 3.6 |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 無明確意見 | | 1 | 100.0 | **-** | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表二十七.「服役單位任職的休假制度」滿意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 滿意 | 非常滿意 | 還算滿意 | 不滿意 | 不太滿意 | 非常不滿意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **304** | **100.0** | **75.3** | **37.2** | **38.2** | **23.0** | **10.9** | **12.2** | **1.6** |
| **受訪者服役年資** | | | | | | | | | |
| 0年-未滿3年 | 58 | 100.0 | **65.5** | 29.3 | 36.2 | **32.8** | 12.1 | 20.7 | 1.7 |
| 3年-未滿6年 | 120 | 100.0 | **80.0** | 41.7 | 38.3 | **20.0** | 10.0 | 10.0 | - |
| 6年-未滿9年 | 56 | 100.0 | **76.8** | 41.1 | 35.7 | **21.4** | 16.1 | 5.4 | 1.8 |
| 9年(含)以上 | 68 | 100.0 | **76.5** | 33.8 | 42.6 | **19.1** | 7.4 | 11.8 | 4.4 |
| 無明確意見 | 2 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| **受訪者離退距今多久** a | | | | | | | | | |
| 未滿1年 | 54 | 100.0 | **75.9** | 50.0 | 25.9 | **24.1** | 14.8 | 9.3 | - |
| 1年-未滿2年 | 96 | 100.0 | **72.9** | 29.2 | 43.8 | **24.0** | 12.5 | 11.5 | 3.1 |
| 2年-未滿3年 | 69 | 100.0 | **79.7** | 42.0 | 37.7 | **18.8** | 10.1 | 8.7 | 1.4 |
| 3年-未滿4年 | 36 | 100.0 | **75.0** | 33.3 | 41.7 | **22.2** | 5.6 | 16.7 | 2.8 |
| 4年-未滿5年 | 26 | 100.0 | **80.8** | 38.5 | 42.3 | **19.2** | 7.7 | 11.5 | - |
| 5年以上 | 13 | 100.0 | **61.5** | 30.8 | 30.8 | **38.5** | 7.7 | 30.8 | - |
| 無明確意見 | 10 | 100.0 | **70.0** | 30.0 | 40.0 | **30.0** | 10.0 | 20.0 | - |
| **受訪者離退前最高軍階** a | | | | | | | | | |
| 士兵(二等、一等、上等) | 123 | 100.0 | **75.6** | 37.4 | 38.2 | **23.6** | 8.1 | 15.4 | 0.8 |
| 士官(下士、中士、上士) | 117 | 100.0 | **72.6** | 33.3 | 39.3 | **23.9** | 15.4 | 8.5 | 3.4 |
| 士官長(三等、二等、一等) | 34 | 100.0 | **85.3** | 52.9 | 32.4 | **14.7** | 2.9 | 11.8 | - |
| 尉官(少尉、中尉、上尉) | 21 | 100.0 | **66.7** | 38.1 | 28.6 | **33.3** | 14.3 | 19.0 | - |
| 校官(少校以上) | 9 | 100.0 | **88.9** | 22.2 | 66.7 | **11.1** | 11.1 | - | - |
| **受訪者離營單位** a | | | | | | | | | |
| 署本部 | 13 | 100.0 | **69.2** | 46.2 | 23.1 | **30.8** | 7.7 | 23.1 | - |
| 巡防區指揮部 | 4 | 100.0 | **25.0** | - | 25.0 | **75.0** | 25.0 | 50.0 | - |
| 警衛隊 | 12 | 100.0 | **100.0** | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 通資作業隊 | 5 | 100.0 | **80.0** | 60.0 | 20.0 | **20.0** | - | 20.0 | - |
| 北部分署 | 93 | 100.0 | **77.4** | 35.5 | 41.9 | **20.4** | 9.7 | 10.8 | 2.2 |
| 中部分署 | 25 | 100.0 | **80.0** | 40.0 | 40.0 | **20.0** | 8.0 | 12.0 | - |
| 南部分署 | 61 | 100.0 | **72.1** | 36.1 | 36.1 | **24.6** | 14.8 | 9.8 | 3.3 |
| 東部分署 | 80 | 100.0 | **72.5** | 37.5 | 35.0 | **26.3** | 13.8 | 12.5 | 1.3 |
| 金馬澎分署 | 5 | 100.0 | **80.0** | - | 80.0 | **20.0** | - | 20.0 | - |
| 東南沙分署 | 1 | 100.0 | - | - | - | **100.0** | - | 100.0 | - |
| 艦隊分署 | 2 | 100.0 | **100.0** | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 教育訓練測考中心 | 2 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 無明確意見 | 1 | 100.0 | **100.0** | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

# 2501005海巡署近三年未報名人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| 1.請問您是透過哪些管道得知海巡署的招募訊息？【複選題】 | 校園宣講(例如說明會、講 | 6 | 42.9% |
| | 親友告知 | 5 | 35.7% |
| | 國軍招募服務中心/站點 | 3 | 21.4% |
| | 平面媒體(例如報章雜誌) | 1 | 7.1% |
| | 網路媒體(例如國軍招募網 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 2.請問您當初前往詢問海巡署招募資訊最主要的原因是? | 對海巡署工作內容感興趣 | 4 | 28.6% |
| | 有親友推薦 | 3 | 21.4% |
| | 想了解報考資格與條件 | 2 | 14.3% |
| | 覺得待遇優渥 | 1 | 7.1% |
| | 工作穩定有保障 | 4 | 28.6% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 3.請問您獲知相關訊息後，但沒有選擇海巡署服役最主要原因是什麼？ | 身體因素 | 6 | 42.9% |
| | 擔心晉升制度不明確 | 1 | 7.1% |
| | 擔心工作輪值影響生活安排 | 1 | 7.1% |
| | 已獲得其他工作機會 | 2 | 14.3% |
| | 準備學業進修中 | 2 | 14.3% |
| | 不符合錄取資格 | 2 | 14.3% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 4.請問您同不同意「海巡署整體形象有正面評價」? | 非常同意 | 7 | 50.0% |
| | 還算同意 | 5 | 35.7% |
| | 無明確意見 | 2 | 14.3% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 5.請問您同不同意「海巡署所提供的職位具有吸引力」? | 非常同意 | 7 | 50.0% |
| | 還算同意 | 4 | 28.6% |
| | 非常不同意 | 1 | 7.1% |
| | 無明確意見 | 2 | 14.3% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 6.請問您同不同意「海巡署在社會大眾心中享有很好的聲譽」? | 非常同意 | 6 | 42.9% |
| | 還算同意 | 7 | 50.0% |
| | 不太同意 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 7.請問您同不同意「若未來有機會，您會考慮到海巡署工作」? | 非常同意 | 8 | 57.1% |
| | 還算同意 | 3 | 21.4% |
| | 非常不同意 | 3 | 21.4% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 8.請問您同不同意「海巡工作是一份有榮譽感的職業」? | 非常同意 | 10 | 71.4% |
| | 還算同意 | 2 | 14.3% |
| | 不太同意 | 2 | 14.3% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 9.請問您同不同意「海巡工作具有重要的社會價值」? | 非常同意 | 9 | 64.3% |
| | 還算同意 | 3 | 21.4% |
| | 不太同意 | 2 | 14.3% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |

# 2501005海巡署近三年未報名人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| 10.請問您同不同意「工作保障是考慮投入海巡工作的關鍵因素」? | 非常同意 | 9 | 64.3% |
| | 還算同意 | 3 | 21.4% |
| | 不太同意 | 1 | 7.1% |
| | 無明確意見 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 11.請問您同不同意「家人支持對您投入海巡工作具有影響」? | 非常同意 | 8 | 57.1% |
| | 還算同意 | 1 | 7.1% |
| | 不太同意 | 2 | 14.3% |
| | 非常不同意 | 2 | 14.3% |
| | 無明確意見 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 12.請問您同不同意「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」? | 非常同意 | 4 | 28.6% |
| | 還算同意 | 5 | 35.7% |
| | 不太同意 | 2 | 14.3% |
| | 非常不同意 | 2 | 14.3% |
| | 無明確意見 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 13.請問您同不同意「軍人的社會地位高低會影響您投入海巡工作」? | 非常同意 | 3 | 21.4% |
| | 還算同意 | 5 | 35.7% |
| | 不太同意 | 3 | 21.4% |
| | 非常不同意 | 2 | 14.3% |
| | 無明確意見 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 14.請問您同不同意「從事海巡工作能讓您獲得成就感」? | 非常同意 | 8 | 57.1% |
| | 還算同意 | 2 | 14.3% |
| | 不太同意 | 2 | 14.3% |
| | 無明確意見 | 2 | 14.3% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 15.請問您同不同意「海巡署公告的工作職缺內容說明清楚」? | 非常同意 | 5 | 35.7% |
| | 還算同意 | 5 | 35.7% |
| | 不太同意 | 2 | 14.3% |
| | 無明確意見 | 2 | 14.3% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 16.請問您同不同意「海巡署招募時，報名資格條件明確具體」? | 非常同意 | 9 | 64.3% |
| | 還算同意 | 3 | 21.4% |
| | 非常不同意 | 1 | 7.1% |
| | 無明確意見 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 17.請問您同不同意「海巡署提供多元的招募管道」? | 非常同意 | 10 | 71.4% |
| | 還算同意 | 3 | 21.4% |
| | 無明確意見 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |

# 2501005海巡署近三年未報名人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| 18.請問您同不同意「海巡署招募網站上的資訊內容完整」? | 非常同意 | 8 | 57.1% |
| | 還算同意 | 3 | 21.4% |
| | 不太同意 | 1 | 7.1% |
| | 無明確意見 | 2 | 14.3% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 19.請問您同不同意「海巡署招募人員的解說清楚易懂」? | 非常同意 | 10 | 71.4% |
| | 還算同意 | 3 | 21.4% |
| | 不太同意 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 20.請問您同不同意「海巡工作的薪資高低對您來說很重要的」? | 非常同意 | 14 | 100.0% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 21.請問您同不同意「海巡工作所享有的福利對您來說很重要」? | 非常同意 | 14 | 100.0% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| 22.請問您同不同意「海巡工作的升遷制度對您來說很重要的」? | 非常同意 | 14 | 100.0% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| S1.請問您居住在哪一個縣市? | 臺北市 | 1 | 7.1% |
| | 新北市 | 1 | 7.1% |
| | 新竹縣 | 1 | 7.1% |
| | 苗栗縣 | 1 | 7.1% |
| | 臺中市 | 1 | 7.1% |
| | 彰化縣 | 1 | 7.1% |
| | 臺南市 | 1 | 7.1% |
| | 屏東縣 | 1 | 7.1% |
| | 宜蘭縣 | 1 | 7.1% |
| | 花蓮縣 | 5 | 35.7% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| S2.請問您是否有親戚擔任職業軍人？(曾經是或現在是軍人都算) | 有 | 6 | 42.9% |
| | 沒有 | 8 | 57.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |

# 2501005海巡署近三年未報名人員次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| S3.請問您的婚姻狀況? | 未婚(含單身) | 14 | 100.0% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| S4.請問您今年大約幾歲? | 18-22歲 | 7 | 50.0% |
| | 23-27歲 | 2 | 14.3% |
| | 28-32歲 | 1 | 7.1% |
| | 32歲以上 | 4 | 28.6% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| S5.請問您的教育程度? | 高中(職) | 4 | 28.6% |
| | 大學 | 9 | 64.3% |
| | 無明確意見 | 1 | 7.1% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |
| S6.性別【訪員自行勾選】 | 男 | 9 | 64.3% |
| | 女 | 5 | 35.7% |
| 應答人數 | | 14 | 100.0% |

# 2501005海巡署駐校學生調查次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| S1.請問您就讀的學校？ | 不是就讀重點名單的學校 | 366 | 19.3% |
| | 重點名單中的大專院校 | 759 | 40.1% |
| | 重點名單中的高中職 | 769 | 40.6% |
| **應答人數** | | **1,894** | **100.0%** |
| Q1.請問您同不同意「海巡署展現出專業的執法形象」？ | 非常同意 | 969 | 63.4% |
| | 還算同意 | 485 | 31.7% |
| | 不太同意 | 22 | 1.4% |
| | 非常不同意 | 8 | 0.5% |
| | 無明確意見 | 44 | 2.9% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q2.請問您同不同意「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」？ | 非常同意 | 589 | 38.5% |
| | 還算同意 | 637 | 41.7% |
| | 不太同意 | 174 | 11.4% |
| | 非常不同意 | 31 | 2.0% |
| | 無明確意見 | 97 | 6.3% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q3.請問您同不同意「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」？ | 非常同意 | 875 | 57.3% |
| | 還算同意 | 548 | 35.9% |
| | 不太同意 | 36 | 2.4% |
| | 非常不同意 | 11 | 0.7% |
| | 無明確意見 | 58 | 3.8% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q4.請問您同不同意「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」？ | 非常同意 | 764 | 50.0% |
| | 還算同意 | 601 | 39.3% |
| | 不太同意 | 74 | 4.8% |
| | 非常不同意 | 11 | 0.7% |
| | 無明確意見 | 78 | 5.1% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q5.請問您同不同意「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」？ | 非常同意 | 800 | 52.4% |
| | 還算同意 | 577 | 37.8% |
| | 不太同意 | 72 | 4.7% |
| | 非常不同意 | 11 | 0.7% |
| | 無明確意見 | 68 | 4.5% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q6.您請問您同不同意「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」？ | 非常同意 | 904 | 59.2% |
| | 還算同意 | 523 | 34.2% |
| | 不太同意 | 48 | 3.1% |
| | 非常不同意 | 10 | 0.7% |
| | 無明確意見 | 43 | 2.8% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |

# 2501005海巡署駐校學生調查次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| Q7.請問您同不同意「海巡工作具有重要的社會價值」？ | 非常同意 | 1,004 | 65.7% |
| | 還算同意 | 459 | 30.0% |
| | 不太同意 | 25 | 1.6% |
| | 非常不同意 | 6 | 0.4% |
| | 無明確意見 | 34 | 2.2% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q8.請問您同不同意「從事海巡工作能讓您獲得成就感」？ | 非常同意 | 763 | 49.9% |
| | 還算同意 | 573 | 37.5% |
| | 不太同意 | 94 | 6.2% |
| | 非常不同意 | 11 | 0.7% |
| | 無明確意見 | 87 | 5.7% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q9.請問您同不同意「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」？ | 非常同意 | 789 | 51.6% |
| | 還算同意 | 591 | 38.7% |
| | 不太同意 | 64 | 4.2% |
| | 非常不同意 | 9 | 0.6% |
| | 無明確意見 | 75 | 4.9% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q10.請問您同不同意「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」？ | 非常同意 | 586 | 38.4% |
| | 還算同意 | 609 | 39.9% |
| | 不太同意 | 149 | 9.8% |
| | 非常不同意 | 30 | 2.0% |
| | 無明確意見 | 154 | 10.1% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q11.請問您同不同意「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」？ | 非常同意 | 592 | 38.7% |
| | 還算同意 | 645 | 42.2% |
| | 不太同意 | 135 | 8.8% |
| | 非常不同意 | 20 | 1.3% |
| | 無明確意見 | 136 | 8.9% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q12.請問您同不同意「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」？ | 非常同意 | 604 | 39.5% |
| | 還算同意 | 583 | 38.2% |
| | 不太同意 | 170 | 11.1% |
| | 非常不同意 | 28 | 1.8% |
| | 無明確意見 | 143 | 9.4% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q13.請問您是否接收過「海巡署的招募資訊」？ | 是 | 727 | 47.6% |
| | 否 | 801 | 52.4% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |

# 2501005海巡署駐校學生調查次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| Q13a.請問您曾在哪裡接收到海巡署的招募資訊？(可複選) | 校園宣講(如說明會、講座) | 411 | 56.5% |
| | 學校老師告知(如班導師、教官等) | 184 | 25.3% |
| | 網路媒體平台(如新聞網站、Yahoo、PTT等) | 153 | 21.0% |
| | 國軍招募服務中心/站點 | 142 | 19.5% |
| | 社群平台(如臉書、IG、Youtube等官方或轉分享) | 113 | 15.5% |
| | 就業博覽會 | 105 | 14.4% |
| | 車箱/車體廣告(如捷運/公車等車內廣告) | 98 | 13.5% |
| | 平面媒體平台(如報章雜誌) | 93 | 12.8% |
| | 月台/站牌廣告(如捷運/火車月台/公車站牌廣告) | 74 | 10.2% |
| | 親友告知 | 66 | 9.1% |
| | 無明確意見 | 13 | 1.8% |
| **應答人數** | | **727** | **100.0%** |
| Q14.請問您同不同意「海巡署公告的職缺內容清楚明確」？ | 非常同意 | 402 | 55.3% |
| | 還算同意 | 265 | 36.5% |
| | 不太同意 | 30 | 4.1% |
| | 非常不同意 | 8 | 1.1% |
| | 無明確意見 | 22 | 3.0% |
| **應答人數** | | **727** | **100.0%** |
| Q15.請問您同不同意「海巡署公告的報名資格條件明確具體」？ | 非常同意 | 442 | 60.8% |
| | 還算同意 | 243 | 33.4% |
| | 不太同意 | 19 | 2.6% |
| | 非常不同意 | 2 | 0.3% |
| | 無明確意見 | 21 | 2.9% |
| **應答人數** | | **727** | **100.0%** |
| Q16.請問您同不同意海巡署招募網站上的資訊（如職缺內容、資格條件、流程說明）完整？ | 非常同意 | 441 | 60.7% |
| | 還算同意 | 242 | 33.3% |
| | 不太同意 | 19 | 2.6% |
| | 非常不同意 | 3 | 0.4% |
| | 無明確意見 | 22 | 3.0% |
| **應答人數** | | **727** | **100.0%** |
| Q17.請問您同不同意海巡署招募員的解說清楚易懂？ | 非常同意 | 456 | 62.7% |
| | 還算同意 | 229 | 31.5% |
| | 不太同意 | 23 | 3.2% |
| | 非常不同意 | 6 | 0.8% |
| | 無明確意見 | 13 | 1.8% |
| **應答人數** | | **727** | **100.0%** |

# 2501005海巡署駐校學生調查次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| Q18.請問您同不同意海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力？ | 非常同意 | 337 | 46.4% |
| | 還算同意 | 315 | 43.3% |
| | 不太同意 | 45 | 6.2% |
| | 非常不同意 | 9 | 1.2% |
| | 無明確意見 | 21 | 2.9% |
| **應答人數** | | **727** | **100.0%** |
| Q19.請問您同不同意海巡署的招募資訊容易理解？ | 非常同意 | 419 | 57.6% |
| | 還算同意 | 269 | 37.0% |
| | 不太同意 | 20 | 2.8% |
| | 非常不同意 | 7 | 1.0% |
| | 無明確意見 | 12 | 1.7% |
| **應答人數** | | **727** | **100.0%** |
| Q20.請問您同不同意「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」？ | 非常同意 | 572 | 37.4% |
| | 還算同意 | 684 | 44.8% |
| | 不太同意 | 81 | 5.3% |
| | 非常不同意 | 21 | 1.4% |
| | 不清楚海巡署的薪資 | 170 | 11.1% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q21.請問您同不同意「海巡署提供的福利（如休假安排、住宿與生活補助等）符合您對理想工作期待」？ | 非常同意 | 615 | 40.2% |
| | 還算同意 | 642 | 42.0% |
| | 不太同意 | 79 | 5.2% |
| | 非常不同意 | 18 | 1.2% |
| | 不清楚海巡署的軍職福利 | 174 | 11.4% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q22.請問您同不同意「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」？ | 非常同意 | 606 | 39.7% |
| | 還算同意 | 623 | 40.8% |
| | 不太同意 | 73 | 4.8% |
| | 非常不同意 | 20 | 1.3% |
| | 不清楚海巡署的升遷制度 | 206 | 13.5% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q23.請問您是否有親友目前從事軍職工作？ | 是 | 582 | 38.1% |
| | 否 | 946 | 61.9% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q24.請問您是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊？ | 是 | 1,096 | 71.7% |
| | 否 | 432 | 28.3% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q25.您畢業後是否願意到海巡署服志願役？ | 願意 | 412 | 27.0% |
| | 不願意 | 1,116 | 73.0% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |

# 2501005海巡署駐校學生調查次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| Q25a.您願意到海巡署服志願役的最主要原因？ | 自己對海巡署工作感興趣 | 109 | 26.5% |
| | 工作穩定有保障 | 97 | 23.5% |
| | 可以幫助家庭經濟 | 60 | 14.6% |
| | 覺得待遇優渥 | 59 | 14.3% |
| | 有親友推薦 | 44 | 10.7% |
| | 想先累積工作經驗，再規劃未來方向 | 42 | 10.2% |
| | 無明確意見 | 1 | 0.2% |
| **應答人數** | | **412** | **100.0%** |
| Q25b.您不願意到海巡署服志願役的最主要原因？ | 準備學業進修中 | 289 | 25.9% |
| | 身體因素 | 176 | 15.8% |
| | 擔心海巡署的勤務負荷過重 | 71 | 6.4% |
| | 擔心工作地點偏遠 | 66 | 5.9% |
| | 需照顧家人 | 62 | 5.6% |
| | 已獲得其他工作機會 | 60 | 5.4% |
| | 薪資福利不符合期待 | 52 | 4.7% |
| | 擔心工作氛圍不佳 | 49 | 4.4% |
| | 親友不支持 | 40 | 3.6% |
| | 擔心管理方式過於嚴格 | 39 | 3.5% |
| | 擔心工作輪值影響生活安排 | 35 | 3.1% |
| | 對海巡工作沒有興趣 | 35 | 3.1% |
| | 不符合錄取資格 | 34 | 3.0% |
| | 計畫專業考照(如專業證照考試) | 27 | 2.4% |
| | 擔心無法累積職涯所需的專 | 20 | 1.8% |
| | 還不清楚未來方向 | 16 | 1.4% |
| | 有其他就業方向 | 13 | 1.2% |
| | 擔心晉升制度不明確 | 11 | 1.0% |
| | 招募流程手續繁瑣 | 6 | 0.5% |
| | 覺得自己不適合 | 3 | 0.3% |
| | 對海巡不了解 | 3 | 0.3% |
| | 無明確意見 | 9 | 0.8% |
| **應答人數** | | **1,116** | **100.0%** |

# 2501005海巡署駐校學生調查次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| Q26.請問您的居住地點？ | 高雄市 | 305 | 20.0% |
| | 臺南市 | 240 | 15.7% |
| | 彰化縣 | 208 | 13.6% |
| | 新北市 | 159 | 10.4% |
| | 臺北市 | 119 | 7.8% |
| | 桃園市 | 111 | 7.3% |
| | 宜蘭縣 | 102 | 6.7% |
| | 澎湖縣 | 73 | 4.8% |
| | 屏東縣 | 57 | 3.7% |
| | 臺中市 | 54 | 3.5% |
| | 花蓮縣 | 18 | 1.2% |
| | 雲林縣 | 15 | 1.0% |
| | 嘉義縣 | 12 | 0.8% |
| | 基隆市 | 11 | 0.7% |
| | 新竹縣 | 9 | 0.6% |
| | 苗栗縣 | 9 | 0.6% |
| | 新竹市 | 7 | 0.5% |
| | 南投縣 | 7 | 0.5% |
| | 嘉義市 | 7 | 0.5% |
| | 金門縣 | 3 | 0.2% |
| | 臺東縣 | 2 | 0.1% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q27.請問您的性別？ | 男性 | 885 | 57.9% |
| | 女性 | 640 | 41.9% |
| | 其他 | 3 | 0.2% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |
| Q28.請問您的年齡？ | 17歲以下 | 725 | 47.4% |
| | 18-22歲 | 630 | 41.2% |
| | 23-27歲 | 102 | 6.7% |
| | 28-32歲 | 48 | 3.1% |
| | 33歲以上 | 23 | 1.5% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |

# 2501005海巡署駐校學生調查次數表

| | | 回答人數 | 百分比 |
|---|---|---|---|
| Q29.請問您的目前在學年級？ | 高中(職)一年級 | 181 | 11.8% |
| | 高中(職)二年級 | 176 | 11.5% |
| | 高中(職)三年級 | 407 | 26.6% |
| | 五專一年級 | 20 | 1.3% |
| | 五專二年級 | 4 | 0.3% |
| | 五專三年級 | 1 | 0.1% |
| | 五專四年級 | 4 | 0.3% |
| | 五專五年級 | 2 | 0.1% |
| | 大學一年級 | 165 | 10.8% |
| | 大學二年級 | 125 | 8.2% |
| | 大學三年級 | 146 | 9.6% |
| | 大學四年級 | 235 | 15.4% |
| | 研究所以上 | 62 | 4.1% |
| **應答人數** | | **1,528** | **100.0%** |

附表1、就讀學校

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 重點名單中的大專院校 | 重點名單中的高中職 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **49.7** | **50.3** |
| **性別** | a | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 51.3 | 48.7 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 47.3 | 52.7 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 66.7 | 33.3 |
| **年齡** | *** | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 3.4 | 96.6 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 92.1 | 7.9 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 95.1 | 4.9 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 81.3 | 18.8 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 78.3 | 21.7 |
| **目前在學年級** | a | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 5.0 | 95.0 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 0.6 | 99.4 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 1.5 | 98.5 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 85.0 | 15.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 25.0 | 75.0 |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 99.4 | 0.6 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 99.2 | 0.8 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 99.3 | 0.7 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 98.3 | 1.7 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 88.7 | 11.3 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表1、就讀學校(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 重點名單中的大專院校 | 重點名單中的高中職 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **49.7** | **50.3** |
| **居住地點** | a | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 100.0 | - |
| 臺北市 | | 119 | 100.0 | 98.3 | 1.7 |
| 新北市 | | 159 | 100.0 | 95.6 | 4.4 |
| 桃園市 | | 111 | 100.0 | 48.6 | 51.4 |
| 新竹市 | | 7 | 100.0 | 100.0 | - |
| 新竹縣 | | 9 | 100.0 | 88.9 | 11.1 |
| 苗栗縣 | | 9 | 100.0 | 100.0 | - |
| 臺中市 | | 54 | 100.0 | 83.3 | 16.7 |
| 彰化縣 | | 208 | 100.0 | 10.6 | 89.4 |
| 南投縣 | | 7 | 100.0 | 100.0 | - |
| 雲林縣 | | 15 | 100.0 | 80.0 | 20.0 |
| 嘉義市 | | 7 | 100.0 | 71.4 | 28.6 |
| 嘉義縣 | | 12 | 100.0 | 83.3 | 16.7 |
| 臺南市 | | 240 | 100.0 | 37.5 | 62.5 |
| 高雄市 | | 305 | 100.0 | 37.0 | 63.0 |
| 屏東縣 | | 57 | 100.0 | 84.2 | 15.8 |
| 宜蘭縣 | | 102 | 100.0 | 15.7 | 84.3 |
| 花蓮縣 | | 18 | 100.0 | 94.4 | 5.6 |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | 100.0 | - |
| 澎湖縣 | | 73 | 100.0 | 17.8 | 82.2 |
| 金門縣 | | 3 | 100.0 | 33.3 | 66.7 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表2、「海巡署展現出專業的執法形象」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **95.2** | **63.4** | **31.7** | **2.0** | **1.4** | **0.5** | **2.9** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 94.4 | 62.9 | 31.4 | 2.6 | 2.0 | 0.6 | 3.1 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 96.3 | 64.4 | 31.9 | 1.1 | 0.6 | 0.5 | 2.7 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 96.1 | 70.1 | 26.1 | 0.8 | 0.3 | 0.6 | 3.0 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 94.8 | 58.7 | 36.0 | 2.1 | 1.6 | 0.5 | 3.2 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 92.2 | 52.9 | 39.2 | 6.9 | 6.9 | - | 1.0 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 91.7 | 43.8 | 47.9 | 6.3 | 4.2 | 2.1 | 2.1 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 95.7 | 69.6 | 26.1 | 4.3 | 4.3 | - | - |
| **就讀學校** | ** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 94.1 | 56.4 | 37.7 | 3.0 | 2.5 | 0.5 | 2.9 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 96.2 | 70.4 | 25.9 | 0.9 | 0.4 | 0.5 | 2.9 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 93.4 | 60.8 | 32.6 | 0.6 | - | 0.6 | 6.1 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 94.3 | 67.0 | 27.3 | 1.7 | - | 1.7 | 4.0 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 98.0 | 75.9 | 22.1 | 1.0 | 0.5 | 0.5 | 1.0 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 100.0 | 45.0 | 55.0 | - | - | - | - |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 93.9 | 52.7 | 41.2 | 0.6 | 0.6 | - | 5.5 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 96.0 | 62.4 | 33.6 | 3.2 | 3.2 | - | 0.8 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 95.2 | 63.0 | 32.2 | 2.7 | 2.1 | 0.7 | 2.1 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 92.3 | 52.8 | 39.6 | 3.8 | 3.4 | 0.4 | 3.8 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 93.5 | 54.8 | 38.7 | 6.5 | 6.5 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表2、「海巡署展現出專業的執法形象」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **95.2** | **63.4** | **31.7** | **2.0** | **1.4** | **0.5** | **2.9** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 90.9 | 72.7 | 18.2 | - | - | - | 9.1 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 93.3 | 57.1 | 36.1 | 5.0 | 5.0 | - | 1.7 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 95.0 | 54.1 | 40.9 | 2.5 | 2.5 | - | 2.5 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 93.7 | 54.1 | 39.6 | 2.7 | 1.8 | 0.9 | 3.6 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 88.9 | 55.6 | 33.3 | - | - | - | 11.1 |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 88.9 | 44.4 | 44.4 | 11.1 | 11.1 | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 97.6 | 73.1 | 24.5 | 1.0 | - | 1.0 | 1.4 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 100.0 | 42.9 | 57.1 | - | - | - | - |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 80.0 | 60.0 | 20.0 | 6.7 | 6.7 | - | 13.3 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | - | 14.3 | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 91.7 | 41.7 | 50.0 | 8.3 | 8.3 | - | - |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 97.1 | 80.4 | 16.7 | 1.3 | 0.4 | 0.8 | 1.7 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 94.8 | 66.9 | 27.9 | 1.0 | 0.7 | 0.3 | 4.3 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 91.2 | 36.8 | 54.4 | 7.0 | 5.3 | 1.8 | 1.8 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 95.1 | 57.8 | 37.3 | - | - | - | 4.9 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 88.9 | 50.0 | 38.9 | - | - | - | 11.1 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 97.3 | 67.1 | 30.1 | - | - | - | 2.7 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表3、「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **80.2** | **38.5** | **41.7** | **13.4** | **11.4** | **2.0** | **6.3** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 81.9 | 41.9 | 40.0 | 12.1 | 9.6 | 2.5 | 6.0 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 78.1 | 34.1 | 44.1 | 15.0 | 13.6 | 1.4 | 6.9 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 66.7 | 66.7 | - | - |
| **年齡** | ** | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 82.8 | 38.5 | 44.3 | 11.2 | 9.4 | 1.8 | 6.1 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 76.7 | 38.4 | 38.3 | 15.9 | 13.8 | 2.1 | 7.5 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 90.2 | 36.3 | 53.9 | 8.8 | 6.9 | 2.0 | 1.0 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 68.8 | 41.7 | 27.1 | 25.0 | 20.8 | 4.2 | 6.3 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 78.3 | 47.8 | 30.4 | 13.0 | 8.7 | 4.3 | 8.7 |
| **就讀學校** | ** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 76.9 | 37.2 | 39.8 | 15.9 | 13.6 | 2.4 | 7.1 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 83.5 | 39.9 | 43.6 | 10.9 | 9.2 | 1.7 | 5.6 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 81.8 | 31.5 | 50.3 | 10.5 | 7.2 | 3.3 | 7.7 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 82.4 | 47.7 | 34.7 | 11.4 | 9.7 | 1.7 | 6.3 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 85.0 | 39.1 | 45.9 | 10.6 | 9.1 | 1.5 | 4.4 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 70.0 | 30.0 | 40.0 | 15.0 | 15.0 | - | 15.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 70.3 | 32.1 | 38.2 | 18.2 | 17.0 | 1.2 | 11.5 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 80.0 | 49.6 | 30.4 | 15.2 | 12.8 | 2.4 | 4.8 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 79.5 | 39.0 | 40.4 | 16.4 | 15.8 | 0.7 | 4.1 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 78.3 | 34.0 | 44.3 | 14.0 | 11.1 | 3.0 | 7.7 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 79.0 | 41.9 | 37.1 | 17.7 | 14.5 | 3.2 | 3.2 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表3、「海巡署的工作內容對您是具有吸引力」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **80.2** | **38.5** | **41.7** | **13.4** | **11.4** | **2.0** | **6.3** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 63.6 | 36.4 | 27.3 | 18.2 | 18.2 | - | 18.2 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 73.9 | 34.5 | 39.5 | 19.3 | 16.8 | 2.5 | 6.7 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 71.7 | 34.6 | 37.1 | 20.8 | 20.1 | 0.6 | 7.5 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 73.9 | 33.3 | 40.5 | 18.0 | 14.4 | 3.6 | 8.1 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 71.4 | 57.1 | 14.3 | 28.6 | 28.6 | - | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 77.8 | 33.3 | 44.4 | 22.2 | 11.1 | 11.1 | - |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 22.2 | 77.8 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 83.3 | 35.2 | 48.1 | 11.1 | 11.1 | - | 5.6 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 87.5 | 45.2 | 42.3 | 7.7 | 6.7 | 1.0 | 4.8 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 71.4 | 42.9 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | - | 14.3 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 60.0 | 26.7 | 33.3 | 20.0 | 6.7 | 13.3 | 20.0 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 100.0 | 42.9 | 57.1 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 75.0 | 33.3 | 41.7 | - | - | - | 25.0 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 86.7 | 46.7 | 40.0 | 9.2 | 7.5 | 1.7 | 4.2 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 80.7 | 41.0 | 39.7 | 12.5 | 10.8 | 1.6 | 6.9 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 73.7 | 21.1 | 52.6 | 24.6 | 19.3 | 5.3 | 1.8 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 78.4 | 28.4 | 50.0 | 13.7 | 8.8 | 4.9 | 7.8 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 72.2 | 16.7 | 55.6 | 11.1 | 5.6 | 5.6 | 16.7 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 87.7 | 47.9 | 39.7 | 8.2 | 8.2 | - | 4.1 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 66.7 | - | 66.7 | 33.3 | 33.3 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表4、「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **93.1** | **57.3** | **35.9** | **3.1** | **2.4** | **0.7** | **3.8** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 92.1 | 55.6 | 36.5 | 4.1 | 3.2 | 0.9 | 3.8 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 94.7 | 59.8 | 34.8 | 1.6 | 1.1 | 0.5 | 3.8 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 66.7 | - | 66.7 | 33.3 | 33.3 | - | - |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 95.2 | 64.3 | 30.9 | 1.7 | 1.0 | 0.7 | 3.2 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 91.6 | 52.4 | 39.2 | 3.2 | 2.5 | 0.6 | 5.2 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 93.1 | 46.1 | 47.1 | 6.9 | 6.9 | - | - |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 83.3 | 37.5 | 45.8 | 14.6 | 12.5 | 2.1 | 2.1 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 91.3 | 60.9 | 30.4 | 4.3 | - | 4.3 | 4.3 |
| **就讀學校** | * | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 91.4 | 49.5 | 41.9 | 4.0 | 3.3 | 0.7 | 4.6 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 94.8 | 64.9 | 29.9 | 2.2 | 1.4 | 0.8 | 3.0 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 92.8 | 52.5 | 40.3 | 1.1 | 0.6 | 0.6 | 6.1 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 92.0 | 68.2 | 23.9 | 4.0 | 1.7 | 2.3 | 4.0 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 96.8 | 69.0 | 27.8 | 1.7 | 1.0 | 0.7 | 1.5 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 90.0 | 25.0 | 65.0 | 5.0 | 5.0 | - | 5.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 90.3 | 50.3 | 40.0 | 0.6 | 0.6 | - | 9.1 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 89.6 | 55.2 | 34.4 | 6.4 | 6.4 | - | 4.0 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 93.2 | 47.9 | 45.2 | 4.1 | 2.7 | 1.4 | 2.7 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 91.5 | 48.5 | 43.0 | 4.7 | 4.3 | 0.4 | 3.8 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 95.2 | 53.2 | 41.9 | 4.8 | 4.8 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表4、「海巡署在社會大眾心中享有良好聲譽」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **93.1** | **57.3** | **35.9** | **3.1** | **2.4** | **0.7** | **3.8** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 90.9 | 36.4 | 54.5 | - | - | - | 9.1 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 91.6 | 48.7 | 42.9 | 4.2 | 3.4 | 0.8 | 4.2 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 88.7 | 47.2 | 41.5 | 5.7 | 5.0 | 0.6 | 5.7 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 93.7 | 47.7 | 45.9 | 2.7 | 2.7 | - | 3.6 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 57.1 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 88.9 | 22.2 | 66.7 | - | - | - | 11.1 |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 77.8 | 55.6 | 22.2 | 22.2 | 22.2 | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 96.3 | 46.3 | 50.0 | 1.9 | - | 1.9 | 1.9 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 96.2 | 68.3 | 27.9 | 0.5 | 0.5 | - | 3.4 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 85.7 | 57.1 | 28.6 | - | - | - | 14.3 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 73.3 | 33.3 | 40.0 | 20.0 | 6.7 | 13.3 | 6.7 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 100.0 | 28.6 | 71.4 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 75.0 | 41.7 | 33.3 | 16.7 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 97.1 | 75.8 | 21.3 | 2.1 | 1.7 | 0.4 | 0.8 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 94.8 | 61.6 | 33.1 | 1.3 | 1.0 | 0.3 | 3.9 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 84.2 | 36.8 | 47.4 | 10.5 | 8.8 | 1.8 | 5.3 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 94.1 | 49.0 | 45.1 | 2.0 | 1.0 | 1.0 | 3.9 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 77.8 | 33.3 | 44.4 | - | - | - | 22.2 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 93.2 | 57.5 | 35.6 | 4.1 | 2.7 | 1.4 | 2.7 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表5、「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **89.3** | **50.0** | **39.3** | **5.6** | **4.8** | **0.7** | **5.1** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 87.3 | 48.2 | 39.1 | 6.9 | 5.9 | 1.0 | 5.8 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 92.3 | 52.7 | 39.7 | 3.6 | 3.3 | 0.3 | 4.1 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 |
| **年齡** | * | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 91.3 | 54.9 | 36.4 | 4.4 | 3.9 | 0.6 | 4.3 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 87.9 | 46.5 | 41.4 | 5.4 | 4.8 | 0.6 | 6.7 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 87.3 | 38.2 | 49.0 | 10.8 | 9.8 | 1.0 | 2.0 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 83.3 | 41.7 | 41.7 | 12.5 | 10.4 | 2.1 | 4.2 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 87.0 | 60.9 | 26.1 | 8.7 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| **就讀學校** | | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 87.0 | 43.9 | 43.1 | 6.6 | 5.7 | 0.9 | 6.5 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 91.7 | 56.0 | 35.6 | 4.6 | 4.0 | 0.5 | 3.8 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 86.7 | 43.1 | 43.6 | 5.0 | 4.4 | 0.6 | 8.3 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 90.9 | 59.1 | 31.8 | 5.1 | 3.4 | 1.7 | 4.0 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 94.8 | 59.5 | 35.4 | 3.7 | 3.4 | 0.2 | 1.5 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 80.0 | 30.0 | 50.0 | 5.0 | 5.0 | - | 15.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 88.5 | 44.2 | 44.2 | 5.5 | 4.8 | 0.6 | 6.1 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 86.4 | 48.0 | 38.4 | 6.4 | 5.6 | 0.8 | 7.2 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 89.7 | 44.5 | 45.2 | 6.2 | 6.2 | - | 4.1 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 84.3 | 43.8 | 40.4 | 6.8 | 5.5 | 1.3 | 8.9 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 85.5 | 45.2 | 40.3 | 12.9 | 11.3 | 1.6 | 1.6 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表5、「海巡署的工作具有長遠的職涯發展潛力」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **89.3** | **50.0** | **39.3** | **5.6** | **4.8** | **0.7** | **5.1** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 72.7 | 54.5 | 18.2 | 9.1 | 9.1 | - | 18.2 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 87.4 | 38.7 | 48.7 | 8.4 | 8.4 | - | 4.2 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 82.4 | 35.8 | 46.5 | 8.8 | 7.5 | 1.3 | 8.8 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 87.4 | 45.9 | 41.4 | 7.2 | 6.3 | 0.9 | 5.4 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 57.1 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | 42.9 | - | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 88.9 | 22.2 | 66.7 | - | - | - | 11.1 |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 88.9 | 33.3 | 55.6 | 11.1 | 11.1 | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 96.3 | 51.9 | 44.4 | 1.9 | 1.9 | - | 1.9 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 95.2 | 61.5 | 33.7 | 2.4 | 1.9 | 0.5 | 2.4 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 85.7 | 42.9 | 42.9 | - | - | - | 14.3 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 73.3 | 20.0 | 53.3 | 6.7 | 6.7 | - | 20.0 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 28.6 | 57.1 | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 75.0 | 16.7 | 58.3 | 8.3 | 8.3 | - | 16.7 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 95.0 | 67.1 | 27.9 | 2.9 | 2.1 | 0.8 | 2.1 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 90.2 | 51.5 | 38.7 | 3.6 | 3.0 | 0.7 | 6.2 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 80.7 | 33.3 | 47.4 | 15.8 | 14.0 | 1.8 | 3.5 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 88.2 | 49.0 | 39.2 | 6.9 | 4.9 | 2.0 | 4.9 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 72.2 | 27.8 | 44.4 | - | - | - | 27.8 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 90.4 | 49.3 | 41.1 | 6.8 | 6.8 | - | 2.7 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表6、「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **90.1** | **52.4** | **37.8** | **5.4** | **4.7** | **0.7** | **4.5** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 88.7 | 51.6 | 37.1 | 6.6 | 5.4 | 1.1 | 4.7 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 92.3 | 53.6 | 38.8 | 3.8 | 3.6 | 0.2 | 3.9 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 |
| **年齡** | *** | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 91.7 | 57.2 | 34.5 | 4.0 | 3.2 | 0.8 | 4.3 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 89.2 | 48.9 | 40.3 | 5.2 | 4.8 | 0.5 | 5.6 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 90.2 | 48.0 | 42.2 | 8.8 | 8.8 | - | 1.0 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 75.0 | 31.3 | 43.8 | 22.9 | 18.8 | 4.2 | 2.1 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 95.7 | 56.5 | 39.1 | 4.3 | 4.3 | - | - |
| **就讀學校** | | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 88.7 | 46.4 | 42.3 | 6.5 | 5.9 | 0.5 | 4.9 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 91.5 | 58.3 | 33.3 | 4.4 | 3.5 | 0.9 | 4.0 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 89.5 | 47.5 | 42.0 | 5.5 | 5.0 | 0.6 | 5.0 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 88.1 | 58.0 | 30.1 | 6.8 | 5.1 | 1.7 | 5.1 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 94.3 | 61.7 | 32.7 | 2.7 | 1.7 | 1.0 | 2.9 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 90.0 | 40.0 | 50.0 | - | - | - | 10.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 50.0 | 50.0 | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 87.3 | 49.7 | 37.6 | 3.6 | 3.6 | - | 9.1 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 92.0 | 56.0 | 36.0 | 5.6 | 4.8 | 0.8 | 2.4 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 89.0 | 41.1 | 47.9 | 8.9 | 8.9 | - | 2.1 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 86.8 | 46.8 | 40.0 | 6.8 | 6.4 | 0.4 | 6.4 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 90.3 | 40.3 | 50.0 | 9.7 | 8.1 | 1.6 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表6、「海巡署工作可以讓自己獲得社會肯定」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **90.1** | **52.4** | **37.8** | **5.4** | **4.7** | **0.7** | **4.5** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 72.7 | 36.4 | 36.4 | 9.1 | 9.1 | - | 18.2 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 91.6 | 40.3 | 51.3 | 5.0 | 5.0 | - | 3.4 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 84.3 | 43.4 | 40.9 | 8.8 | 8.2 | 0.6 | 6.9 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 85.6 | 45.0 | 40.5 | 9.9 | 9.0 | 0.9 | 4.5 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 71.4 | 42.9 | 28.6 | 28.6 | 28.6 | - | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 22.2 | 77.8 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 55.6 | 44.4 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 88.9 | 53.7 | 35.2 | 7.4 | 5.6 | 1.9 | 3.7 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 95.2 | 63.5 | 31.7 | 2.9 | 2.4 | 0.5 | 1.9 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 85.7 | 57.1 | 28.6 | - | - | - | 14.3 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 73.3 | 33.3 | 40.0 | 13.3 | 6.7 | 6.7 | 13.3 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 28.6 | 57.1 | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 83.3 | 25.0 | 58.3 | - | - | - | 16.7 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 93.8 | 64.2 | 29.6 | 2.5 | 1.7 | 0.8 | 3.8 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 91.5 | 57.4 | 34.1 | 4.3 | 3.6 | 0.7 | 4.3 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 84.2 | 35.1 | 49.1 | 14.0 | 12.3 | 1.8 | 1.8 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 89.2 | 50.0 | 39.2 | 5.9 | 4.9 | 1.0 | 4.9 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 83.3 | 38.9 | 44.4 | - | - | - | 16.7 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 90.4 | 46.6 | 43.8 | 4.1 | 4.1 | - | 5.5 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表7、「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **93.4** | **59.2** | **34.2** | **3.8** | **3.1** | **0.7** | **2.8** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 92.4 | 56.0 | 36.4 | 4.7 | 4.0 | 0.8 | 2.8 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 94.8 | 63.8 | 31.1 | 2.3 | 1.9 | 0.5 | 2.8 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 66.7 | - | 66.7 | 33.3 | 33.3 | - | - |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 95.7 | 65.1 | 30.6 | 1.7 | 1.1 | 0.6 | 2.6 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 92.2 | 54.9 | 37.3 | 4.1 | 4.0 | 0.2 | 3.7 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 92.2 | 50.0 | 42.2 | 6.9 | 5.9 | 1.0 | 1.0 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 77.1 | 39.6 | 37.5 | 22.9 | 16.7 | 6.3 | - |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 91.3 | 69.6 | 21.7 | 8.7 | 4.3 | 4.3 | - |
| **就讀學校** | *** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 91.0 | 53.0 | 38.1 | 5.7 | 5.0 | 0.7 | 3.3 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 95.7 | 65.3 | 30.4 | 2.0 | 1.3 | 0.7 | 2.3 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 94.5 | 53.6 | 40.9 | 1.7 | 1.1 | 0.6 | 3.9 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 91.5 | 64.2 | 27.3 | 4.0 | 2.8 | 1.1 | 4.5 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 98.0 | 70.5 | 27.5 | 1.2 | 0.7 | 0.5 | 0.7 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 90.0 | 35.0 | 55.0 | 5.0 | 5.0 | - | 5.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 92.7 | 54.5 | 38.2 | 1.2 | 1.2 | - | 6.1 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 92.0 | 62.4 | 29.6 | 6.4 | 5.6 | 0.8 | 1.6 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 93.8 | 54.1 | 39.7 | 4.8 | 3.4 | 1.4 | 1.4 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 88.9 | 48.5 | 40.4 | 6.8 | 6.8 | - | 4.3 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 88.7 | 53.2 | 35.5 | 11.3 | 9.7 | 1.6 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表7、「海巡工作是一份具有榮譽感的職業」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **93.4** | **59.2** | **34.2** | **3.8** | **3.1** | **0.7** | **2.8** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 81.8 | 54.5 | 27.3 | 9.1 | 9.1 | - | 9.1 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 91.6 | 51.3 | 40.3 | 5.9 | 5.0 | 0.8 | 2.5 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 91.2 | 49.7 | 41.5 | 5.7 | 5.0 | 0.6 | 3.1 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 95.5 | 49.5 | 45.9 | 1.8 | 1.8 | - | 2.7 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 71.4 | 42.9 | 28.6 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 92.6 | 53.7 | 38.9 | 3.7 | 3.7 | - | 3.7 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 97.1 | 69.7 | 27.4 | 1.0 | 1.0 | - | 1.9 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 85.7 | 42.9 | 42.9 | - | - | - | 14.3 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 80.0 | 40.0 | 40.0 | 13.3 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 75.0 | 50.0 | 25.0 | 8.3 | 8.3 | - | 16.7 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 96.3 | 74.2 | 22.1 | 3.3 | 2.9 | 0.4 | 0.4 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 94.1 | 63.9 | 30.2 | 3.0 | 2.3 | 0.7 | 3.0 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 82.5 | 38.6 | 43.9 | 14.0 | 10.5 | 3.5 | 3.5 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 94.1 | 52.0 | 42.2 | 2.0 | 1.0 | 1.0 | 3.9 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 83.3 | 55.6 | 27.8 | - | - | - | 16.7 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 94.5 | 52.1 | 42.5 | 2.7 | 2.7 | - | 2.7 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表8、「海巡工作具有重要的社會價值」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **95.7** | **65.7** | **30.0** | **2.0** | **1.6** | **0.4** | **2.2** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 94.9 | 64.3 | 30.6 | 2.6 | 2.0 | 0.6 | 2.5 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 97.0 | 68.0 | 29.1 | 1.3 | 1.1 | 0.2 | 1.7 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 66.7 | - | 66.7 | - | - | - | 33.3 |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 96.8 | 71.2 | 25.7 | 0.7 | 0.1 | 0.6 | 2.5 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 95.4 | 63.5 | 31.9 | 2.1 | 1.9 | 0.2 | 2.5 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 94.1 | 49.0 | 45.1 | 5.9 | 5.9 | - | - |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 85.4 | 43.8 | 41.7 | 14.6 | 12.5 | 2.1 | - |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 100.0 | 73.9 | 26.1 | - | - | - | - |
| **就讀學校** | ** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 94.6 | 60.2 | 34.4 | 3.2 | 2.9 | 0.3 | 2.2 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 96.9 | 71.1 | 25.7 | 0.9 | 0.4 | 0.5 | 2.2 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 94.5 | 59.7 | 34.8 | 0.6 | - | 0.6 | 5.0 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 96.6 | 71.0 | 25.6 | 1.1 | - | 1.1 | 2.3 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 98.0 | 75.7 | 22.4 | 1.0 | 0.2 | 0.7 | 1.0 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 90.0 | 45.0 | 45.0 | - | - | - | 10.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 95.8 | 63.0 | 32.7 | 0.6 | 0.6 | - | 3.6 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 95.2 | 66.4 | 28.8 | 4.0 | 4.0 | - | 0.8 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 95.9 | 64.4 | 31.5 | 2.7 | 2.7 | - | 1.4 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 93.6 | 56.2 | 37.4 | 3.8 | 3.8 | - | 2.6 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 93.5 | 56.5 | 37.1 | 6.5 | 6.5 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表8、「海巡工作具有重要的社會價值」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **95.7** | **65.7** | **30.0** | **2.0** | **1.6** | **0.4** | **2.2** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 90.9 | 54.5 | 36.4 | - | - | - | 9.1 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 95.0 | 55.5 | 39.5 | 3.4 | 3.4 | - | 1.7 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 93.1 | 57.9 | 35.2 | 4.4 | 4.4 | - | 2.5 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 98.2 | 63.1 | 35.1 | 0.9 | 0.9 | - | 0.9 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 22.2 | 77.8 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 96.3 | 64.8 | 31.5 | 1.9 | - | 1.9 | 1.9 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 97.1 | 73.6 | 23.6 | 1.0 | 0.5 | 0.5 | 1.9 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 85.7 | 71.4 | 14.3 | - | - | - | 14.3 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 86.7 | 40.0 | 46.7 | 13.3 | 6.7 | 6.7 | - |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 100.0 | 57.1 | 42.9 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 91.7 | 50.0 | 41.7 | - | - | - | 8.3 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 98.8 | 82.1 | 16.7 | 1.3 | 1.3 | - | - |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 95.1 | 67.9 | 27.2 | 1.3 | 1.0 | 0.3 | 3.6 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 89.5 | 47.4 | 42.1 | 8.8 | 7.0 | 1.8 | 1.8 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 95.1 | 62.7 | 32.4 | 1.0 | - | 1.0 | 3.9 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 83.3 | 61.1 | 22.2 | - | - | - | 16.7 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 100.0 | 54.8 | 45.2 | - | - | - | - |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表9、「從事海巡工作能讓您獲得成就感」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **87.4** | **49.9** | **37.5** | **6.9** | **6.2** | **0.7** | **5.7** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 87.2 | 51.4 | 35.8 | 7.8 | 6.7 | 1.1 | 5.0 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 88.0 | 48.1 | 39.8 | 5.3 | 5.2 | 0.2 | 6.7 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 66.7 | 66.7 | - | - |
| **年齡** | ** | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 90.2 | 54.3 | 35.9 | 4.3 | 3.4 | 0.8 | 5.5 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 85.2 | 46.5 | 38.7 | 8.4 | 7.9 | 0.5 | 6.3 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 87.3 | 45.1 | 42.2 | 10.8 | 10.8 | - | 2.0 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 77.1 | 33.3 | 43.8 | 16.7 | 12.5 | 4.2 | 6.3 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 82.6 | 60.9 | 21.7 | 8.7 | 8.7 | - | 8.7 |
| **就讀學校** | *** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 84.6 | 44.8 | 39.8 | 9.5 | 9.1 | 0.4 | 5.9 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 90.2 | 55.0 | 35.2 | 4.3 | 3.3 | 1.0 | 5.5 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 89.0 | 42.0 | 47.0 | 3.3 | 2.2 | 1.1 | 7.7 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 85.8 | 60.8 | 25.0 | 6.8 | 5.1 | 1.7 | 7.4 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 92.6 | 57.0 | 35.6 | 3.9 | 3.4 | 0.5 | 3.4 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 85.0 | 40.0 | 45.0 | 10.0 | 10.0 | - | 5.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 25.0 | 75.0 | - | - | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 84.2 | 43.6 | 40.6 | 5.5 | 5.5 | - | 10.3 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 89.6 | 52.8 | 36.8 | 6.4 | 5.6 | 0.8 | 4.0 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 87.7 | 44.5 | 43.2 | 9.6 | 9.6 | - | 2.7 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 80.0 | 43.4 | 36.6 | 13.2 | 12.3 | 0.9 | 6.8 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 83.9 | 46.8 | 37.1 | 11.3 | 9.7 | 1.6 | 4.8 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表9、「從事海巡工作能讓您獲得成就感」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **87.4** | **49.9** | **37.5** | **6.9** | **6.2** | **0.7** | **5.7** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 72.7 | 36.4 | 36.4 | 9.1 | 9.1 | - | 18.2 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 84.0 | 41.2 | 42.9 | 9.2 | 9.2 | - | 6.7 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 81.8 | 38.4 | 43.4 | 12.6 | 11.3 | 1.3 | 5.7 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 84.7 | 43.2 | 41.4 | 6.3 | 6.3 | - | 9.0 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 71.4 | 57.1 | 14.3 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 22.2 | 77.8 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 77.8 | 33.3 | 44.4 | 22.2 | 22.2 | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 90.7 | 46.3 | 44.4 | 3.7 | 3.7 | - | 5.6 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 94.2 | 62.0 | 32.2 | 3.8 | 3.4 | 0.5 | 1.9 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 85.7 | 28.6 | 57.1 | - | - | - | 14.3 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | 20.0 | 13.3 | 6.7 | 13.3 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 100.0 | 28.6 | 71.4 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 66.7 | 50.0 | 16.7 | 16.7 | 16.7 | - | 16.7 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 92.5 | 62.1 | 30.4 | 3.8 | 3.3 | 0.4 | 3.8 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 87.9 | 54.4 | 33.4 | 5.9 | 5.2 | 0.7 | 6.2 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 75.4 | 42.1 | 33.3 | 19.3 | 17.5 | 1.8 | 5.3 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 86.3 | 39.2 | 47.1 | 5.9 | 4.9 | 1.0 | 7.8 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 77.8 | 38.9 | 38.9 | - | - | - | 22.2 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 91.8 | 46.6 | 45.2 | 4.1 | 2.7 | 1.4 | 4.1 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表10、「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **90.3** | **51.6** | **38.7** | **4.8** | **4.2** | **0.6** | **4.9** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 90.2 | 52.1 | 38.1 | 5.2 | 4.3 | 0.9 | 4.6 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 90.8 | 51.3 | 39.5 | 4.1 | 3.9 | 0.2 | 5.2 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 90.3 | 54.6 | 35.7 | 3.7 | 2.9 | 0.8 | 5.9 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 90.5 | 49.8 | 40.6 | 4.9 | 4.4 | 0.5 | 4.6 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 86.3 | 42.2 | 44.1 | 10.8 | 10.8 | - | 2.9 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 93.8 | 41.7 | 52.1 | 6.3 | 6.3 | - | - |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 95.7 | 69.6 | 26.1 | 4.3 | 4.3 | - | - |
| **就讀學校** | * | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 89.3 | 46.8 | 42.6 | 6.1 | 5.7 | 0.4 | 4.6 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 91.3 | 56.4 | 34.9 | 3.5 | 2.7 | 0.8 | 5.2 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 86.2 | 47.5 | 38.7 | 5.0 | 3.3 | 1.7 | 8.8 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 89.2 | 56.8 | 32.4 | 3.4 | 2.3 | 1.1 | 7.4 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 94.6 | 59.5 | 35.1 | 2.7 | 2.5 | 0.2 | 2.7 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 85.0 | 35.0 | 50.0 | - | - | - | 15.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 87.9 | 46.1 | 41.8 | 5.5 | 5.5 | - | 6.7 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 92.0 | 41.6 | 50.4 | 3.2 | 2.4 | 0.8 | 4.8 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 90.4 | 49.3 | 41.1 | 8.2 | 6.8 | 1.4 | 1.4 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 88.5 | 49.4 | 39.1 | 6.0 | 6.0 | - | 5.5 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 88.7 | 53.2 | 35.5 | 11.3 | 11.3 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表10、「工作保障是投入海巡工作的關鍵因素」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **90.3** | **51.6** | **38.7** | **4.8** | **4.2** | **0.6** | **4.9** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 63.6 | 54.5 | 9.1 | 27.3 | 18.2 | 9.1 | 9.1 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 88.2 | 48.7 | 39.5 | 7.6 | 6.7 | 0.8 | 4.2 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 86.2 | 46.5 | 39.6 | 8.2 | 8.2 | - | 5.7 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 86.5 | 46.8 | 39.6 | 6.3 | 6.3 | - | 7.2 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 100.0 | 57.1 | 42.9 | - | - | - | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 44.4 | 55.6 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 90.7 | 44.4 | 46.3 | 5.6 | 3.7 | 1.9 | 3.7 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 94.2 | 60.6 | 33.7 | 3.4 | 2.9 | 0.5 | 2.4 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 85.7 | 42.9 | 42.9 | - | - | - | 14.3 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 86.7 | 46.7 | 40.0 | - | - | - | 13.3 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 100.0 | 28.6 | 71.4 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 83.3 | 41.7 | 41.7 | - | - | - | 16.7 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 96.3 | 52.9 | 43.3 | 2.1 | 1.7 | 0.4 | 1.7 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 89.8 | 56.1 | 33.8 | 3.3 | 2.6 | 0.7 | 6.9 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 84.2 | 47.4 | 36.8 | 14.0 | 14.0 | - | 1.8 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 86.3 | 46.1 | 40.2 | 4.9 | 2.9 | 2.0 | 8.8 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 83.3 | 33.3 | 50.0 | - | - | - | 16.7 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 93.2 | 50.7 | 42.5 | 4.1 | 4.1 | - | 2.7 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表11、「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」同意度

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **78.2** | **38.4** | **39.9** | **11.7** | **9.8** | **2.0** | **10.1** |
| **性別** a | | | | | | | | | |
| 男性 | 885 | 100.0 | 80.1 | 39.5 | 40.6 | 11.6 | 9.4 | 2.3 | 8.2 |
| 女性 | 640 | 100.0 | 75.8 | 36.9 | 38.9 | 11.7 | 10.3 | 1.4 | 12.5 |
| 其他 | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 | 33.3 |
| **年齡** | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | 725 | 100.0 | 76.7 | 40.3 | 36.4 | 11.7 | 10.1 | 1.7 | 11.6 |
| 18-22歲 | 630 | 100.0 | 78.4 | 36.7 | 41.7 | 12.2 | 9.8 | 2.4 | 9.4 |
| 23-27歲 | 102 | 100.0 | 80.4 | 34.3 | 46.1 | 13.7 | 10.8 | 2.9 | 5.9 |
| 28-32歲 | 48 | 100.0 | 87.5 | 27.1 | 60.4 | 4.2 | 4.2 | - | 8.3 |
| 33歲以上 | 23 | 100.0 | 91.3 | 65.2 | 26.1 | 4.3 | 4.3 | - | 4.3 |
| **就讀學校** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | 759 | 100.0 | 78.9 | 34.3 | 44.7 | 12.0 | 9.6 | 2.4 | 9.1 |
| 重點名單中的高中職 | 769 | 100.0 | 77.5 | 42.4 | 35.1 | 11.4 | 9.9 | 1.6 | 11.1 |
| **目前在學年級** a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | 181 | 100.0 | 74.6 | 33.1 | 41.4 | 11.0 | 8.8 | 2.2 | 14.4 |
| 高中(職)二年級 | 176 | 100.0 | 80.1 | 47.7 | 32.4 | 11.9 | 10.8 | 1.1 | 8.0 |
| 高中(職)三年級 | 407 | 100.0 | 77.9 | 43.2 | 34.6 | 11.1 | 9.6 | 1.5 | 11.1 |
| 五專一年級 | 20 | 100.0 | 70.0 | 25.0 | 45.0 | 10.0 | 10.0 | - | 20.0 |
| 五專二年級 | 4 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專三年級 | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | 4 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | 2 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | 165 | 100.0 | 78.2 | 40.6 | 37.6 | 9.1 | 7.3 | 1.8 | 12.7 |
| 大學二年級 | 125 | 100.0 | 78.4 | 29.6 | 48.8 | 14.4 | 12.8 | 1.6 | 7.2 |
| 大學三年級 | 146 | 100.0 | 78.8 | 34.9 | 43.8 | 12.3 | 10.3 | 2.1 | 8.9 |
| 大學四年級 | 235 | 100.0 | 77.9 | 32.3 | 45.5 | 14.0 | 9.8 | 4.3 | 8.1 |
| 研究所以上 | 62 | 100.0 | 83.9 | 41.9 | 41.9 | 11.3 | 11.3 | - | 4.8 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表11、「家人支持會影響您投入海巡工作的意願」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **78.2** | **38.4** | **39.9** | **11.7** | **9.8** | **2.0** | **10.1** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 72.7 | 45.5 | 27.3 | 18.2 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 75.6 | 37.0 | 38.7 | 12.6 | 11.8 | 0.8 | 11.8 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 78.0 | 32.7 | 45.3 | 14.5 | 11.3 | 3.1 | 7.5 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 73.9 | 30.6 | 43.2 | 14.4 | 13.5 | 0.9 | 11.7 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | - | 14.3 | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 88.9 | 44.4 | 44.4 | 11.1 | 11.1 | - | - |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 77.8 | 33.3 | 44.4 | 22.2 | 11.1 | 11.1 | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 79.6 | 33.3 | 46.3 | 13.0 | 11.1 | 1.9 | 7.4 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 85.1 | 51.0 | 34.1 | 8.2 | 6.3 | 1.9 | 6.7 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 71.4 | 42.9 | 28.6 | - | - | - | 28.6 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 60.0 | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - | 20.0 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 100.0 | 57.1 | 42.9 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 66.7 | 25.0 | 41.7 | 16.7 | 8.3 | 8.3 | 16.7 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 76.7 | 34.6 | 42.1 | 11.3 | 10.0 | 1.3 | 12.1 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 77.7 | 43.0 | 34.8 | 11.1 | 8.9 | 2.3 | 11.1 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 82.5 | 24.6 | 57.9 | 14.0 | 10.5 | 3.5 | 3.5 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 76.5 | 34.3 | 42.2 | 10.8 | 9.8 | 1.0 | 12.7 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 55.6 | 27.8 | 27.8 | 16.7 | 16.7 | - | 27.8 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 83.6 | 46.6 | 37.0 | 8.2 | 6.8 | 1.4 | 8.2 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表12、「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」同意度

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **81.0** | **38.7** | **42.2** | **10.1** | **8.8** | **1.3** | **8.9** |
| **性別** a | | | | | | | | | |
| 男性 | 885 | 100.0 | 83.1 | 41.5 | 41.6 | 9.7 | 8.0 | 1.7 | 7.2 |
| 女性 | 640 | 100.0 | 78.3 | 35.2 | 43.1 | 10.5 | 9.7 | 0.8 | 11.3 |
| 其他 | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 66.7 | 66.7 | - | - |
| **年齡** | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | 725 | 100.0 | 79.3 | 39.3 | 40.0 | 10.1 | 8.4 | 1.7 | 10.6 |
| 18-22歲 | 630 | 100.0 | 82.2 | 37.9 | 44.3 | 9.8 | 9.4 | 0.5 | 7.9 |
| 23-27歲 | 102 | 100.0 | 82.4 | 36.3 | 46.1 | 12.7 | 11.8 | 1.0 | 4.9 |
| 28-32歲 | 48 | 100.0 | 83.3 | 37.5 | 45.8 | 12.5 | 6.3 | 6.3 | 4.2 |
| 33歲以上 | 23 | 100.0 | 87.0 | 56.5 | 30.4 | 4.3 | - | 4.3 | 8.7 |
| **就讀學校** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | 759 | 100.0 | 81.4 | 36.2 | 45.2 | 10.8 | 9.7 | 1.1 | 7.8 |
| 重點名單中的高中職 | 769 | 100.0 | 80.5 | 41.2 | 39.3 | 9.5 | 7.9 | 1.6 | 10.0 |
| **目前在學年級** a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | 181 | 100.0 | 78.5 | 33.1 | 45.3 | 8.8 | 6.6 | 2.2 | 12.7 |
| 高中(職)二年級 | 176 | 100.0 | 81.8 | 47.7 | 34.1 | 8.5 | 7.4 | 1.1 | 9.7 |
| 高中(職)三年級 | 407 | 100.0 | 80.6 | 41.3 | 39.3 | 10.6 | 8.6 | 2.0 | 8.8 |
| 五專一年級 | 20 | 100.0 | 70.0 | 20.0 | 50.0 | 15.0 | 15.0 | - | 15.0 |
| 五專二年級 | 4 | 100.0 | 75.0 | - | 75.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 五專三年級 | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | 4 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | 2 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | 165 | 100.0 | 78.8 | 38.2 | 40.6 | 9.1 | 8.5 | 0.6 | 12.1 |
| 大學二年級 | 125 | 100.0 | 83.2 | 26.4 | 56.8 | 11.2 | 11.2 | - | 5.6 |
| 大學三年級 | 146 | 100.0 | 80.8 | 36.3 | 44.5 | 11.0 | 9.6 | 1.4 | 8.2 |
| 大學四年級 | 235 | 100.0 | 83.0 | 41.3 | 41.7 | 11.1 | 10.2 | 0.9 | 6.0 |
| 研究所以上 | 62 | 100.0 | 83.9 | 41.9 | 41.9 | 9.7 | 8.1 | 1.6 | 6.5 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表12、「在外求職的難易度會影響您投入海巡工作的意願」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **81.0** | **38.7** | **42.2** | **10.1** | **8.8** | **1.3** | **8.9** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 63.6 | 27.3 | 36.4 | 18.2 | 9.1 | 9.1 | 18.2 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 79.8 | 40.3 | 39.5 | 9.2 | 8.4 | 0.8 | 10.9 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 78.0 | 31.4 | 46.5 | 13.2 | 13.2 | - | 8.8 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 80.2 | 34.2 | 45.9 | 10.8 | 9.9 | 0.9 | 9.0 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 85.7 | - | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 100.0 | 44.4 | 55.6 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 88.9 | 33.3 | 55.6 | 11.1 | 11.1 | - | - |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 92.6 | 40.7 | 51.9 | 3.7 | 1.9 | 1.9 | 3.7 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 82.7 | 53.8 | 28.8 | 9.1 | 8.7 | 0.5 | 8.2 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 85.7 | 57.1 | 28.6 | - | - | - | 14.3 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 80.0 | 13.3 | 66.7 | 6.7 | 6.7 | - | 13.3 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 57.1 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 66.7 | 16.7 | 50.0 | 8.3 | 8.3 | - | 25.0 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 79.2 | 30.4 | 48.8 | 11.7 | 10.0 | 1.7 | 9.2 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 83.6 | 43.0 | 40.7 | 7.2 | 5.2 | 2.0 | 9.2 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 75.4 | 35.1 | 40.4 | 21.1 | 17.5 | 3.5 | 3.5 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 77.5 | 32.4 | 45.1 | 10.8 | 7.8 | 2.9 | 11.8 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 61.1 | 16.7 | 44.4 | 22.2 | 22.2 | - | 16.7 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 84.9 | 43.8 | 41.1 | 8.2 | 8.2 | - | 6.8 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表13、「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」同意度

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **77.7** | **39.5** | **38.2** | **13.0** | **11.1** | **1.8** | **9.4** |
| **性別** a | | | | | | | | | |
| 男性 | 885 | 100.0 | 81.1 | 43.8 | 37.3 | 11.4 | 9.4 | 2.0 | 7.5 |
| 女性 | 640 | 100.0 | 73.1 | 33.8 | 39.4 | 15.0 | 13.4 | 1.6 | 11.9 |
| 其他 | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 |
| **年齡** | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | 725 | 100.0 | 73.8 | 38.5 | 35.3 | 13.9 | 12.0 | 1.9 | 12.3 |
| 18-22歲 | 630 | 100.0 | 80.0 | 39.8 | 40.2 | 12.4 | 10.6 | 1.7 | 7.6 |
| 23-27歲 | 102 | 100.0 | 83.3 | 40.2 | 43.1 | 11.8 | 10.8 | 1.0 | 4.9 |
| 28-32歲 | 48 | 100.0 | 89.6 | 39.6 | 50.0 | 8.3 | 4.2 | 4.2 | 2.1 |
| 33歲以上 | 23 | 100.0 | 87.0 | 60.9 | 26.1 | 13.0 | 13.0 | - | - |
| **就讀學校** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | 759 | 100.0 | 80.0 | 38.5 | 41.5 | 12.6 | 10.9 | 1.7 | 7.4 |
| 重點名單中的高中職 | 769 | 100.0 | 75.4 | 40.6 | 34.9 | 13.3 | 11.3 | 2.0 | 11.3 |
| **目前在學年級** a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | 181 | 100.0 | 75.1 | 33.7 | 41.4 | 12.7 | 9.9 | 2.8 | 12.2 |
| 高中(職)二年級 | 176 | 100.0 | 76.7 | 48.9 | 27.8 | 11.4 | 9.7 | 1.7 | 11.9 |
| 高中(職)三年級 | 407 | 100.0 | 74.2 | 38.3 | 35.9 | 14.7 | 12.8 | 2.0 | 11.1 |
| 五專一年級 | 20 | 100.0 | 70.0 | 25.0 | 45.0 | 5.0 | 5.0 | - | 25.0 |
| 五專二年級 | 4 | 100.0 | 75.0 | - | 75.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 五專三年級 | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | 4 | 100.0 | 75.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 五專五年級 | 2 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | 165 | 100.0 | 78.2 | 37.6 | 40.6 | 11.5 | 9.7 | 1.8 | 10.3 |
| 大學二年級 | 125 | 100.0 | 80.0 | 49.6 | 30.4 | 13.6 | 12.0 | 1.6 | 6.4 |
| 大學三年級 | 146 | 100.0 | 78.1 | 35.6 | 42.5 | 15.1 | 14.4 | 0.7 | 6.8 |
| 大學四年級 | 235 | 100.0 | 83.0 | 37.4 | 45.5 | 10.6 | 8.5 | 2.1 | 6.4 |
| 研究所以上 | 62 | 100.0 | 85.5 | 45.2 | 40.3 | 14.5 | 12.9 | 1.6 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表13、「軍人的社會地位會影響您投入海巡工作的意願」同意度(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **77.7** | **39.5** | **38.2** | **13.0** | **11.1** | **1.8** | **9.4** |
| **居住地點** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 63.6 | 36.4 | 27.3 | 27.3 | 27.3 | - | 9.1 |
| 臺北市 | | 119 | 100.0 | 79.0 | 38.7 | 40.3 | 12.6 | 12.6 | - | 8.4 |
| 新北市 | | 159 | 100.0 | 74.8 | 32.7 | 42.1 | 17.0 | 13.8 | 3.1 | 8.2 |
| 桃園市 | | 111 | 100.0 | 77.5 | 35.1 | 42.3 | 9.0 | 9.0 | - | 13.5 |
| 新竹市 | | 7 | 100.0 | 85.7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 新竹縣 | | 9 | 100.0 | 88.9 | 11.1 | 77.8 | 11.1 | 11.1 | - | - |
| 苗栗縣 | | 9 | 100.0 | 88.9 | 33.3 | 55.6 | 11.1 | 11.1 | - | - |
| 臺中市 | | 54 | 100.0 | 92.6 | 37.0 | 55.6 | 1.9 | 1.9 | - | 5.6 |
| 彰化縣 | | 208 | 100.0 | 80.8 | 51.0 | 29.8 | 9.6 | 8.7 | 1.0 | 9.6 |
| 南投縣 | | 7 | 100.0 | 85.7 | 57.1 | 28.6 | - | - | - | 14.3 |
| 雲林縣 | | 15 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | 20.0 | 13.3 | 6.7 | 13.3 |
| 嘉義市 | | 7 | 100.0 | 100.0 | 28.6 | 71.4 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | | 12 | 100.0 | 83.3 | 8.3 | 75.0 | - | - | - | 16.7 |
| 臺南市 | | 240 | 100.0 | 72.5 | 39.2 | 33.3 | 17.9 | 15.4 | 2.5 | 9.6 |
| 高雄市 | | 305 | 100.0 | 79.3 | 44.6 | 34.8 | 11.5 | 8.9 | 2.6 | 9.2 |
| 屏東縣 | | 57 | 100.0 | 78.9 | 36.8 | 42.1 | 17.5 | 14.0 | 3.5 | 3.5 |
| 宜蘭縣 | | 102 | 100.0 | 73.5 | 29.4 | 44.1 | 14.7 | 12.7 | 2.0 | 11.8 |
| 花蓮縣 | | 18 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | 11.1 | 11.1 | - | 22.2 |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | | 73 | 100.0 | 76.7 | 39.7 | 37.0 | 13.7 | 11.0 | 2.7 | 9.6 |
| 金門縣 | | 3 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表14、「海巡署的招募資訊」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 是 | 否 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **47.6** | **52.4** |
| **性別** | a | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 46.4 | 53.6 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 49.2 | 50.8 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 33.3 | 66.7 |
| **年齡** | *** | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 51.6 | 48.4 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 40.0 | 60.0 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 52.9 | 47.1 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 62.5 | 37.5 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 73.9 | 26.1 |
| **就讀學校** | *** | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 41.6 | 58.4 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 53.4 | 46.6 |
| **目前在學年級** | a | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 18.2 | 81.8 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 63.6 | 36.4 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 62.4 | 37.6 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 45.0 | 55.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 31.5 | 68.5 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 56.0 | 44.0 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 41.8 | 58.2 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 38.7 | 61.3 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 61.3 | 38.7 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表14、「海巡署的招募資訊」同意度(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 是 | 否 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **47.6** | **52.4** |
| **居住地點** | a | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 54.5 | 45.5 |
| 臺北市 | | 119 | 100.0 | 33.6 | 66.4 |
| 新北市 | | 159 | 100.0 | 29.6 | 70.4 |
| 桃園市 | | 111 | 100.0 | 39.6 | 60.4 |
| 新竹市 | | 7 | 100.0 | 71.4 | 28.6 |
| 新竹縣 | | 9 | 100.0 | 33.3 | 66.7 |
| 苗栗縣 | | 9 | 100.0 | 55.6 | 44.4 |
| 臺中市 | | 54 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 彰化縣 | | 208 | 100.0 | 67.3 | 32.7 |
| 南投縣 | | 7 | 100.0 | 57.1 | 42.9 |
| 雲林縣 | | 15 | 100.0 | 13.3 | 86.7 |
| 嘉義市 | | 7 | 100.0 | 85.7 | 14.3 |
| 嘉義縣 | | 12 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 臺南市 | | 240 | 100.0 | 67.5 | 32.5 |
| 高雄市 | | 305 | 100.0 | 52.8 | 47.2 |
| 屏東縣 | | 57 | 100.0 | 38.6 | 61.4 |
| 宜蘭縣 | | 102 | 100.0 | 13.7 | 86.3 |
| 花蓮縣 | | 18 | 100.0 | 22.2 | 77.8 |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 澎湖縣 | | 73 | 100.0 | 35.6 | 64.4 |
| 金門縣 | | 3 | 100.0 | 66.7 | 33.3 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表15、海巡署的招募資訊接收管道【複選題】

單位：人；%

| | 樣本數 | 校園宣講(如說明會/講座) | 學校老師告知(如班導師/教官等) | 網路媒體平台(如新聞網站/Yahoo/PTT等) | 國軍招募服務中心/站點 | 社群平台(如臉書/IG/Youtube等官方或轉分享) | 就業博覽會 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **56.5** | **25.3** | **21.0** | **19.5** | **15.5** | **14.4** |
| **性別** | | | | | | | |
| 男性 | 411 | 48.4 | 22.1 | 25.8 | 21.4 | 15.8 | 16.5 |
| 女性 | 315 | 67.3 | 29.5 | 14.9 | 17.1 | 15.2 | 11.7 |
| 其他 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| **年齡** | | | | | | | |
| 17歲以下 | 374 | 69.0 | 30.7 | 12.6 | 16.6 | 12.0 | 6.4 |
| 18-22歲 | 252 | 47.2 | 23.0 | 30.2 | 21.4 | 13.9 | 23.8 |
| 23-27歲 | 54 | 33.3 | 7.4 | 29.6 | 29.6 | 27.8 | 25.9 |
| 28-32歲 | 30 | 30.0 | 20.0 | 36.7 | 16.7 | 43.3 | 16.7 |
| 33歲以上 | 17 | 41.2 | 5.9 | 17.6 | 29.4 | 29.4 | 11.8 |
| **就讀學校** | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | 316 | 43.7 | 19.6 | 31.0 | 22.5 | 20.3 | 23.7 |
| 重點名單中的高中職 | 411 | 66.4 | 29.7 | 13.4 | 17.3 | 11.9 | 7.3 |
| **目前在學年級** | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | 33 | 42.4 | 30.3 | 30.3 | 27.3 | 24.2 | 15.2 |
| 高中(職)二年級 | 112 | 66.1 | 19.6 | 12.5 | 17.9 | 12.5 | 8.0 |
| 高中(職)三年級 | 254 | 71.7 | 36.2 | 11.4 | 16.1 | 9.8 | 5.9 |
| 五專一年級 | 9 | 55.6 | 22.2 | 22.2 | - | 22.2 | - |
| 五專二年級 | 3 | - | - | 33.3 | - | - | - |
| 五專四年級 | 3 | 33.3 | - | - | 33.3 | - | - |
| 五專五年級 | 1 | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - |
| 大學一年級 | 52 | 50.0 | 21.2 | 17.3 | 23.1 | 17.3 | 17.3 |
| 大學二年級 | 70 | 30.0 | 20.0 | 51.4 | 12.9 | 5.7 | 47.1 |
| 大學三年級 | 61 | 34.4 | 24.6 | 31.1 | 18.0 | 21.3 | 18.0 |
| 大學四年級 | 91 | 51.6 | 13.2 | 26.4 | 28.6 | 25.3 | 18.7 |
| 研究所以上 | 38 | 50.0 | 15.8 | 23.7 | 31.6 | 39.5 | 15.8 |

註：本題為複選題，故無法進行卡方檢定。

附表15、海巡署的招募資訊接收管道【複選題】(續1)

單位：人；%

| | 樣本數 | 校園宣講(如說明會/講座) | 學校老師告知(如班導師/教官等) | 網路媒體平台(如新聞網站/Yahoo/PTT等) | 國軍招募服務中心/站點 | 社群平台(如臉書/IG/Youtube等官方或轉分享) | 就業博覽會 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **56.5** | **25.3** | **21.0** | **19.5** | **15.5** | **14.4** |
| **居住地點** | | | | | | | |
| 基隆市 | 6 | 50.0 | 50.0 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 16.7 |
| 臺北市 | 40 | 32.5 | 17.5 | 22.5 | 17.5 | 25.0 | 22.5 |
| 新北市 | 47 | 44.7 | 25.5 | 42.6 | 25.5 | 27.7 | 17.0 |
| 桃園市 | 44 | 40.9 | 31.8 | 20.5 | 13.6 | 11.4 | 6.8 |
| 新竹市 | 5 | - | - | 40.0 | - | - | 40.0 |
| 新竹縣 | 3 | 66.7 | - | - | 33.3 | - | - |
| 苗栗縣 | 5 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | 20.0 |
| 臺中市 | 27 | 25.9 | 14.8 | 18.5 | 25.9 | 33.3 | 18.5 |
| 彰化縣 | 140 | 77.9 | 15.7 | 9.3 | 14.3 | 6.4 | 5.0 |
| 南投縣 | 4 | 50.0 | - | - | 25.0 | - | - |
| 雲林縣 | 2 | - | 50.0 | 50.0 | - | 50.0 | - |
| 嘉義市 | 6 | 83.3 | 16.7 | 16.7 | 16.7 | 16.7 | - |
| 嘉義縣 | 6 | 16.7 | - | 33.3 | 16.7 | - | - |
| 臺南市 | 162 | 57.4 | 37.7 | 27.8 | 21.0 | 9.9 | 23.5 |
| 高雄市 | 161 | 67.7 | 28.6 | 16.1 | 15.5 | 14.9 | 13.0 |
| 屏東縣 | 22 | 50.0 | 31.8 | 27.3 | 31.8 | 40.9 | 27.3 |
| 宜蘭縣 | 14 | 28.6 | 28.6 | 28.6 | 28.6 | 21.4 | 7.1 |
| 花蓮縣 | 4 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 臺東縣 | 1 | - | - | - | 100.0 | - | - |
| 澎湖縣 | 26 | 30.8 | - | 23.1 | 34.6 | 30.8 | 11.5 |
| 金門縣 | 2 | 50.0 | - | - | 50.0 | 50.0 | - |

註：本題為複選題，故無法進行卡方檢定。

附表15、海巡署的招募資訊接收管道【複選題】(續2)

單位：人；%

| | 樣本數 | 車箱/車體廣告(如捷運/公車等車內廣告) | 平面媒體平台(如報章雜誌) | 月台/站牌廣告(如捷運/火車月台/公車站牌廣告) | 親友告知 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **13.5** | **12.8** | **10.2** | **9.1** | **1.8** |
| **性別** | | | | | | |
| 男性 | 411 | 14.1 | 13.9 | 10.9 | 11.4 | 2.4 |
| 女性 | 315 | 12.7 | 11.4 | 9.2 | 6.0 | 0.6 |
| 其他 | 1 | - | - | - | - | 100.0 |
| **年齡** | | | | | | |
| 17歲以下 | 374 | 11.2 | 11.2 | 6.7 | 7.8 | 2.7 |
| 18-22歲 | 252 | 14.7 | 13.1 | 10.3 | 9.9 | 0.8 |
| 23-27歲 | 54 | 20.4 | 20.4 | 24.1 | 9.3 | 1.9 |
| 28-32歲 | 30 | 16.7 | 16.7 | 16.7 | 20.0 | - |
| 33歲以上 | 17 | 17.6 | 11.8 | 29.4 | 5.9 | - |
| **就讀學校** | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | 316 | 15.5 | 13.9 | 14.6 | 10.8 | 1.3 |
| 重點名單中的高中職 | 411 | 11.9 | 11.9 | 6.8 | 7.8 | 2.2 |
| **目前在學年級** | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | 33 | 24.2 | 33.3 | 15.2 | 24.2 | 6.1 |
| 高中(職)二年級 | 112 | 14.3 | 12.5 | 8.0 | 8.0 | 4.5 |
| 高中(職)三年級 | 254 | 8.7 | 7.9 | 5.5 | 6.3 | 0.8 |
| 五專一年級 | 9 | 33.3 | 44.4 | 22.2 | 11.1 | 11.1 |
| 五專二年級 | 3 | - | 33.3 | 33.3 | - | - |
| 五專四年級 | 3 | - | - | 33.3 | - | - |
| 五專五年級 | 1 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | 52 | 17.3 | 17.3 | 13.5 | 7.7 | 1.9 |
| 大學二年級 | 70 | 7.1 | 5.7 | 5.7 | 8.6 | 1.4 |
| 大學三年級 | 61 | 21.3 | 16.4 | 19.7 | 9.8 | 1.6 |
| 大學四年級 | 91 | 17.6 | 16.5 | 15.4 | 14.3 | - |
| 研究所以上 | 38 | 15.8 | 13.2 | 13.2 | 7.9 | - |

註：本題為複選題，故無法進行卡方檢定。

附表15、海巡署的招募資訊接收管道【複選題】(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 車箱/車體廣告(如捷運/公車等車內廣告) | 平面媒體平台(如報章雜誌) | 月台/站牌廣告(如捷運/火車月台/公車站牌廣告) | 親友告知 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **13.5** | **12.8** | **10.2** | **9.1** | **1.8** |
| **居住地點** | | | | | | |
| 基隆市 | 6 | 16.7 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | - |
| 臺北市 | 40 | 25.0 | 17.5 | 10.0 | 5.0 | 2.5 |
| 新北市 | 47 | 19.1 | 8.5 | 17.0 | 17.0 | 2.1 |
| 桃園市 | 44 | 20.5 | 15.9 | 13.6 | 6.8 | 2.3 |
| 新竹市 | 5 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | - | - |
| 新竹縣 | 3 | - | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 5 | - | 40.0 | - | - | 20.0 |
| 臺中市 | 27 | 22.2 | 22.2 | 22.2 | 7.4 | - |
| 彰化縣 | 140 | 10.0 | 8.6 | 5.0 | 5.0 | 0.7 |
| 南投縣 | 4 | 25.0 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | - |
| 雲林縣 | 2 | - | 50.0 | - | - | - |
| 嘉義市 | 6 | 16.7 | 16.7 | - | 16.7 | - |
| 嘉義縣 | 6 | 50.0 | 33.3 | 16.7 | - | - |
| 臺南市 | 162 | 7.4 | 6.8 | 4.9 | 4.3 | - |
| 高雄市 | 161 | 13.7 | 13.7 | 13.0 | 11.2 | 3.7 |
| 屏東縣 | 22 | 13.6 | 9.1 | 9.1 | 27.3 | - |
| 宜蘭縣 | 14 | 7.1 | 35.7 | 21.4 | 7.1 | 7.1 |
| 花蓮縣 | 4 | - | - | - | 25.0 | 25.0 |
| 臺東縣 | 1 | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 26 | 19.2 | 23.1 | 3.8 | 26.9 | - |
| 金門縣 | 2 | - | - | - | 50.0 | - |

註：本題為複選題，故無法進行卡方檢定。

附表16、「海巡署公告的職缺內容清楚明確」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **727** | **100.0** | **91.7** | **55.3** | **36.5** | **5.2** | **4.1** | **1.1** | **3.0** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男性 | | 411 | 100.0 | 90.5 | 56.9 | 33.6 | 6.3 | 5.1 | 1.2 | 3.2 |
| 女性 | | 315 | 100.0 | 93.7 | 53.3 | 40.3 | 3.8 | 2.9 | 1.0 | 2.5 |
| 其他 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 374 | 100.0 | 93.0 | 59.4 | 33.7 | 3.7 | 3.2 | 0.5 | 3.2 |
| 18-22歲 | | 252 | 100.0 | 89.7 | 54.4 | 35.3 | 6.3 | 5.2 | 1.2 | 4.0 |
| 23-27歲 | | 54 | 100.0 | 92.6 | 42.6 | 50.0 | 7.4 | 7.4 | - | - |
| 28-32歲 | | 30 | 100.0 | 86.7 | 33.3 | 53.3 | 13.3 | 3.3 | 10.0 | - |
| 33歲以上 | | 17 | 100.0 | 100.0 | 58.8 | 41.2 | - | - | - | - |
| **就讀學校** | * | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 316 | 100.0 | 89.6 | 51.3 | 38.3 | 7.3 | 5.4 | 1.9 | 3.2 |
| 重點名單中的高中職 | | 411 | 100.0 | 93.4 | 58.4 | 35.0 | 3.6 | 3.2 | 0.5 | 2.9 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 33 | 100.0 | 90.9 | 54.5 | 36.4 | - | - | - | 9.1 |
| 高中(職)二年級 | | 112 | 100.0 | 89.3 | 58.0 | 31.3 | 5.4 | 4.5 | 0.9 | 5.4 |
| 高中(職)三年級 | | 254 | 100.0 | 94.9 | 59.4 | 35.4 | 3.9 | 2.8 | 1.2 | 1.2 |
| 五專一年級 | | 9 | 100.0 | 88.9 | 44.4 | 44.4 | - | - | - | 11.1 |
| 五專二年級 | | 3 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 52 | 100.0 | 84.6 | 53.8 | 30.8 | 5.8 | 5.8 | - | 9.6 |
| 大學二年級 | | 70 | 100.0 | 94.3 | 65.7 | 28.6 | 4.3 | 4.3 | - | 1.4 |
| 大學三年級 | | 61 | 100.0 | 83.6 | 42.6 | 41.0 | 13.1 | 9.8 | 3.3 | 3.3 |
| 大學四年級 | | 91 | 100.0 | 91.2 | 45.1 | 46.2 | 7.7 | 5.5 | 2.2 | 1.1 |
| 研究所以上 | | 38 | 100.0 | 97.4 | 52.6 | 44.7 | 2.6 | 2.6 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表16、「海巡署公告的職缺內容清楚明確」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **100.0** | **91.7** | **55.3** | **36.5** | **5.2** | **4.1** | **1.1** | **3.0** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 6 | 100.0 | 50.0 | 16.7 | 33.3 | 16.7 | - | 16.7 | 33.3 |
| 臺北市 | 40 | 100.0 | 87.5 | 45.0 | 42.5 | 10.0 | 10.0 | - | 2.5 |
| 新北市 | 47 | 100.0 | 83.0 | 38.3 | 44.7 | 12.8 | 12.8 | - | 4.3 |
| 桃園市 | 44 | 100.0 | 86.4 | 43.2 | 43.2 | 6.8 | 6.8 | - | 6.8 |
| 新竹市 | 5 | 100.0 | 100.0 | 40.0 | 60.0 | - | - | - | - |
| 新竹縣 | 3 | 100.0 | 66.7 | - | 66.7 | - | - | - | 33.3 |
| 苗栗縣 | 5 | 100.0 | 80.0 | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - | - |
| 臺中市 | 27 | 100.0 | 92.6 | 37.0 | 55.6 | 7.4 | 3.7 | 3.7 | - |
| 彰化縣 | 140 | 100.0 | 94.3 | 60.7 | 33.6 | 5.0 | 4.3 | 0.7 | 0.7 |
| 南投縣 | 4 | 100.0 | 75.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 雲林縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 嘉義市 | 6 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 6 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 臺南市 | 162 | 100.0 | 96.3 | 68.5 | 27.8 | 2.5 | 1.9 | 0.6 | 1.2 |
| 高雄市 | 161 | 100.0 | 91.9 | 59.0 | 32.9 | 4.3 | 2.5 | 1.9 | 3.7 |
| 屏東縣 | 22 | 100.0 | 90.9 | 36.4 | 54.5 | 9.1 | 4.5 | 4.5 | - |
| 宜蘭縣 | 14 | 100.0 | 92.9 | 35.7 | 57.1 | - | - | - | 7.1 |
| 花蓮縣 | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | - | - | - | 25.0 |
| 臺東縣 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 26 | 100.0 | 92.3 | 57.7 | 34.6 | - | - | - | 7.7 |
| 金門縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表17、「海巡署公告的報名資格條件明確具體」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **727** | **100.0** | **94.2** | **60.8** | **33.4** | **2.9** | **2.6** | **0.3** | **2.9** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男性 | | 411 | 100.0 | 93.7 | 60.1 | 33.6 | 3.2 | 2.9 | 0.2 | 3.2 |
| 女性 | | 315 | 100.0 | 95.2 | 61.9 | 33.3 | 2.5 | 2.2 | 0.3 | 2.2 |
| 其他 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 374 | 100.0 | 94.1 | 64.7 | 29.4 | 1.9 | 1.6 | 0.3 | 4.0 |
| 18-22歲 | | 252 | 100.0 | 95.6 | 60.7 | 34.9 | 2.0 | 1.6 | 0.4 | 2.4 |
| 23-27歲 | | 54 | 100.0 | 94.4 | 44.4 | 50.0 | 5.6 | 5.6 | - | - |
| 28-32歲 | | 30 | 100.0 | 83.3 | 40.0 | 43.3 | 16.7 | 16.7 | - | - |
| 33歲以上 | | 17 | 100.0 | 94.1 | 64.7 | 29.4 | 5.9 | 5.9 | - | - |
| **就讀學校** | * | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 316 | 100.0 | 93.7 | 56.0 | 37.7 | 4.4 | 4.1 | 0.3 | 1.9 |
| 重點名單中的高中職 | | 411 | 100.0 | 94.6 | 64.5 | 30.2 | 1.7 | 1.5 | 0.2 | 3.6 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 33 | 100.0 | 84.8 | 60.6 | 24.2 | 3.0 | 3.0 | - | 12.1 |
| 高中(職)二年級 | | 112 | 100.0 | 90.2 | 60.7 | 29.5 | 3.6 | 2.7 | 0.9 | 6.3 |
| 高中(職)三年級 | | 254 | 100.0 | 96.9 | 66.9 | 29.9 | 1.6 | 1.2 | 0.4 | 1.6 |
| 五專一年級 | | 9 | 100.0 | 88.9 | 44.4 | 44.4 | - | - | - | 11.1 |
| 五專二年級 | | 3 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 52 | 100.0 | 88.5 | 55.8 | 32.7 | 3.8 | 3.8 | - | 7.7 |
| 大學二年級 | | 70 | 100.0 | 97.1 | 71.4 | 25.7 | 2.9 | 2.9 | - | - |
| 大學三年級 | | 61 | 100.0 | 91.8 | 54.1 | 37.7 | 6.6 | 6.6 | - | 1.6 |
| 大學四年級 | | 91 | 100.0 | 96.7 | 47.3 | 49.5 | 3.3 | 3.3 | - | - |
| 研究所以上 | | 38 | 100.0 | 97.4 | 57.9 | 39.5 | 2.6 | 2.6 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表17、「海巡署公告的報名資格條件明確具體」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **100.0** | **94.2** | **60.8** | **33.4** | **2.9** | **2.6** | **0.3** | **2.9** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 6 | 100.0 | 83.3 | 50.0 | 33.3 | - | - | - | 16.7 |
| 臺北市 | 40 | 100.0 | 90.0 | 50.0 | 40.0 | 7.5 | 7.5 | - | 2.5 |
| 新北市 | 47 | 100.0 | 91.5 | 44.7 | 46.8 | 6.4 | 6.4 | - | 2.1 |
| 桃園市 | 44 | 100.0 | 88.6 | 50.0 | 38.6 | 2.3 | 2.3 | - | 9.1 |
| 新竹市 | 5 | 100.0 | 80.0 | 60.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | - | - |
| 新竹縣 | 3 | 100.0 | 66.7 | - | 66.7 | - | - | - | 33.3 |
| 苗栗縣 | 5 | 100.0 | 60.0 | 40.0 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | - | - |
| 臺中市 | 27 | 100.0 | 96.3 | 48.1 | 48.1 | 3.7 | 3.7 | - | - |
| 彰化縣 | 140 | 100.0 | 97.9 | 63.6 | 34.3 | 0.7 | 0.7 | - | 1.4 |
| 南投縣 | 4 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 雲林縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 嘉義市 | 6 | 100.0 | 83.3 | 50.0 | 33.3 | 16.7 | 16.7 | - | - |
| 嘉義縣 | 6 | 100.0 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| 臺南市 | 162 | 100.0 | 98.8 | 74.1 | 24.7 | 1.2 | 1.2 | - | - |
| 高雄市 | 161 | 100.0 | 92.5 | 65.8 | 26.7 | 3.1 | 2.5 | 0.6 | 4.3 |
| 屏東縣 | 22 | 100.0 | 95.5 | 45.5 | 50.0 | 4.5 | - | 4.5 | - |
| 宜蘭縣 | 14 | 100.0 | 92.9 | 42.9 | 50.0 | - | - | - | 7.1 |
| 花蓮縣 | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | - | - | - | 25.0 |
| 臺東縣 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 26 | 100.0 | 92.3 | 61.5 | 30.8 | - | - | - | 7.7 |
| 金門縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表18、「海巡署招募網站上的資訊（如職缺內容、資格條件、流程說明）完整」同意度

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **100.0** | **93.9** | **60.7** | **33.3** | **3.0** | **2.6** | **0.4** | **3.0** |
| **性別** | | | | | | | | | |
| 男性 | 411 | 100.0 | 94.2 | 59.9 | 34.3 | 3.6 | 3.2 | 0.5 | 2.2 |
| 女性 | 315 | 100.0 | 94.0 | 61.9 | 32.1 | 2.2 | 1.9 | 0.3 | 3.8 |
| 其他 | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 |
| **年齡** a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | 374 | 100.0 | 93.6 | 66.0 | 27.5 | 2.1 | 1.9 | 0.3 | 4.3 |
| 18-22歲 | 252 | 100.0 | 94.0 | 57.1 | 36.9 | 3.6 | 3.2 | 0.4 | 2.4 |
| 23-27歲 | 54 | 100.0 | 98.1 | 46.3 | 51.9 | 1.9 | 1.9 | - | - |
| 28-32歲 | 30 | 100.0 | 90.0 | 46.7 | 43.3 | 10.0 | 6.7 | 3.3 | - |
| 33歲以上 | 17 | 100.0 | 94.1 | 64.7 | 29.4 | 5.9 | 5.9 | - | - |
| **就讀學校** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | 316 | 100.0 | 93.7 | 54.4 | 39.2 | 4.1 | 3.8 | 0.3 | 2.2 |
| 重點名單中的高中職 | 411 | 100.0 | 94.2 | 65.5 | 28.7 | 2.2 | 1.7 | 0.5 | 3.6 |
| **目前在學年級** a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | 33 | 100.0 | 90.9 | 57.6 | 33.3 | - | - | - | 9.1 |
| 高中(職)二年級 | 112 | 100.0 | 91.1 | 62.5 | 28.6 | 3.6 | 2.7 | 0.9 | 5.4 |
| 高中(職)三年級 | 254 | 100.0 | 95.7 | 68.5 | 27.2 | 2.0 | 1.6 | 0.4 | 2.4 |
| 五專一年級 | 9 | 100.0 | 88.9 | 33.3 | 55.6 | - | - | - | 11.1 |
| 五專二年級 | 3 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | 52 | 100.0 | 88.5 | 59.6 | 28.8 | 5.8 | 5.8 | - | 5.8 |
| 大學二年級 | 70 | 100.0 | 97.1 | 68.6 | 28.6 | 2.9 | 2.9 | - | - |
| 大學三年級 | 61 | 100.0 | 93.4 | 50.8 | 42.6 | 3.3 | 3.3 | - | 3.3 |
| 大學四年級 | 91 | 100.0 | 94.5 | 44.0 | 50.5 | 4.4 | 3.3 | 1.1 | 1.1 |
| 研究所以上 | 38 | 100.0 | 94.7 | 57.9 | 36.8 | 5.3 | 5.3 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表18、「海巡署招募網站上的資訊（如職缺內容、資格條件、流程說明）完整」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **100.0** | **93.9** | **60.7** | **33.3** | **3.0** | **2.6** | **0.4** | **3.0** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 6 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 臺北市 | 40 | 100.0 | 90.0 | 55.0 | 35.0 | 7.5 | 7.5 | - | 2.5 |
| 新北市 | 47 | 100.0 | 91.5 | 46.8 | 44.7 | 6.4 | 4.3 | 2.1 | 2.1 |
| 桃園市 | 44 | 100.0 | 88.6 | 45.5 | 43.2 | 4.5 | 4.5 | - | 6.8 |
| 新竹市 | 5 | 100.0 | 100.0 | 60.0 | 40.0 | - | - | - | - |
| 新竹縣 | 3 | 100.0 | 66.7 | - | 66.7 | - | - | - | 33.3 |
| 苗栗縣 | 5 | 100.0 | 100.0 | 40.0 | 60.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 27 | 100.0 | 96.3 | 37.0 | 59.3 | 3.7 | 3.7 | - | - |
| 彰化縣 | 140 | 100.0 | 95.0 | 66.4 | 28.6 | 3.6 | 3.6 | - | 1.4 |
| 南投縣 | 4 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 雲林縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 嘉義市 | 6 | 100.0 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 6 | 100.0 | 83.3 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | 16.7 | - | - |
| 臺南市 | 162 | 100.0 | 98.1 | 75.9 | 22.2 | 0.6 | 0.6 | - | 1.2 |
| 高雄市 | 161 | 100.0 | 92.5 | 63.4 | 29.2 | 1.9 | 1.2 | 0.6 | 5.6 |
| 屏東縣 | 22 | 100.0 | 90.9 | 36.4 | 54.5 | 9.1 | 4.5 | 4.5 | - |
| 宜蘭縣 | 14 | 100.0 | 85.7 | 35.7 | 50.0 | 7.1 | 7.1 | - | 7.1 |
| 花蓮縣 | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | - | - | - | 25.0 |
| 臺東縣 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 26 | 100.0 | 96.2 | 65.4 | 30.8 | - | - | - | 3.8 |
| 金門縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表19、「海巡署招募員的解說清楚易懂」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **727** | **100.0** | **94.2** | **62.7** | **31.5** | **4.0** | **3.2** | **0.8** | **1.8** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男性 | | 411 | 100.0 | 93.4 | 62.5 | 30.9 | 4.1 | 3.2 | 1.0 | 2.4 |
| 女性 | | 315 | 100.0 | 95.6 | 63.2 | 32.4 | 3.8 | 3.2 | 0.6 | 0.6 |
| 其他 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 374 | 100.0 | 95.7 | 69.5 | 26.2 | 1.9 | 1.3 | 0.5 | 2.4 |
| 18-22歲 | | 252 | 100.0 | 93.7 | 58.3 | 35.3 | 4.8 | 4.4 | 0.4 | 1.6 |
| 23-27歲 | | 54 | 100.0 | 94.4 | 48.1 | 46.3 | 5.6 | 5.6 | - | - |
| 28-32歲 | | 30 | 100.0 | 86.7 | 43.3 | 43.3 | 13.3 | 6.7 | 6.7 | - |
| 33歲以上 | | 17 | 100.0 | 82.4 | 58.8 | 23.5 | 17.6 | 11.8 | 5.9 | - |
| **就讀學校** | * | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 316 | 100.0 | 92.7 | 55.4 | 37.3 | 6.0 | 5.1 | 0.9 | 1.3 |
| 重點名單中的高中職 | | 411 | 100.0 | 95.4 | 68.4 | 27.0 | 2.4 | 1.7 | 0.7 | 2.2 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 33 | 100.0 | 90.9 | 66.7 | 24.2 | - | - | - | 9.1 |
| 高中(職)二年級 | | 112 | 100.0 | 91.1 | 62.5 | 28.6 | 4.5 | 3.6 | 0.9 | 4.5 |
| 高中(職)三年級 | | 254 | 100.0 | 98.0 | 71.7 | 26.4 | 1.6 | 0.8 | 0.8 | 0.4 |
| 五專一年級 | | 9 | 100.0 | 77.8 | 44.4 | 33.3 | 11.1 | 11.1 | - | 11.1 |
| 五專二年級 | | 3 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 52 | 100.0 | 94.2 | 59.6 | 34.6 | 3.8 | 3.8 | - | 1.9 |
| 大學二年級 | | 70 | 100.0 | 95.7 | 68.6 | 27.1 | 2.9 | 2.9 | - | 1.4 |
| 大學三年級 | | 61 | 100.0 | 88.5 | 45.9 | 42.6 | 9.8 | 8.2 | 1.6 | 1.6 |
| 大學四年級 | | 91 | 100.0 | 93.4 | 49.5 | 44.0 | 6.6 | 4.4 | 2.2 | - |
| 研究所以上 | | 38 | 100.0 | 92.1 | 60.5 | 31.6 | 7.9 | 7.9 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表19、「海巡署招募員的解說清楚易懂」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **100.0** | **94.2** | **62.7** | **31.5** | **4.0** | **3.2** | **0.8** | **1.8** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 6 | 100.0 | 83.3 | 50.0 | 33.3 | 16.7 | 16.7 | - | - |
| 臺北市 | 40 | 100.0 | 85.0 | 50.0 | 35.0 | 10.0 | 7.5 | 2.5 | 5.0 |
| 新北市 | 47 | 100.0 | 91.5 | 44.7 | 46.8 | 6.4 | 4.3 | 2.1 | 2.1 |
| 桃園市 | 44 | 100.0 | 86.4 | 45.5 | 40.9 | 11.4 | 9.1 | 2.3 | 2.3 |
| 新竹市 | 5 | 100.0 | 80.0 | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - | - |
| 新竹縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 5 | 100.0 | 100.0 | 40.0 | 60.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 27 | 100.0 | 96.3 | 44.4 | 51.9 | 3.7 | 3.7 | - | - |
| 彰化縣 | 140 | 100.0 | 97.1 | 70.0 | 27.1 | 2.1 | 2.1 | - | 0.7 |
| 南投縣 | 4 | 100.0 | 100.0 | 25.0 | 75.0 | - | - | - | - |
| 雲林縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 嘉義市 | 6 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 6 | 100.0 | 83.3 | 50.0 | 33.3 | - | - | - | 16.7 |
| 臺南市 | 162 | 100.0 | 99.4 | 79.0 | 20.4 | 0.6 | 0.6 | - | - |
| 高雄市 | 161 | 100.0 | 95.0 | 65.2 | 29.8 | 3.1 | 1.9 | 1.2 | 1.9 |
| 屏東縣 | 22 | 100.0 | 86.4 | 50.0 | 36.4 | 13.6 | 9.1 | 4.5 | - |
| 宜蘭縣 | 14 | 100.0 | 85.7 | 35.7 | 50.0 | 7.1 | 7.1 | - | 7.1 |
| 花蓮縣 | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | - | - | - | 25.0 |
| 臺東縣 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 26 | 100.0 | 88.5 | 61.5 | 26.9 | 3.8 | 3.8 | - | 7.7 |
| 金門縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表20、「海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力」同意度

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **100.0** | **89.7** | **46.4** | **43.3** | **7.4** | **6.2** | **1.2** | **2.9** |
| **性別** | | | | | | | | | |
| 男性 | 411 | 100.0 | 89.5 | 46.7 | 42.8 | 7.3 | 5.8 | 1.5 | 3.2 |
| 女性 | 315 | 100.0 | 90.2 | 46.0 | 44.1 | 7.6 | 6.7 | 1.0 | 2.2 |
| 其他 | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 |
| **年齡** a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | 374 | 100.0 | 88.0 | 51.3 | 36.6 | 7.5 | 6.7 | 0.8 | 4.5 |
| 18-22歲 | 252 | 100.0 | 91.3 | 41.7 | 49.6 | 7.5 | 6.7 | 0.8 | 1.2 |
| 23-27歲 | 54 | 100.0 | 96.3 | 37.0 | 59.3 | 3.7 | 3.7 | - | - |
| 28-32歲 | 30 | 100.0 | 86.7 | 36.7 | 50.0 | 10.0 | 3.3 | 6.7 | 3.3 |
| 33歲以上 | 17 | 100.0 | 88.2 | 52.9 | 35.3 | 11.8 | - | 11.8 | - |
| **就讀學校** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | 316 | 100.0 | 91.1 | 38.9 | 52.2 | 7.3 | 5.7 | 1.6 | 1.6 |
| 重點名單中的高中職 | 411 | 100.0 | 88.6 | 52.1 | 36.5 | 7.5 | 6.6 | 1.0 | 3.9 |
| **目前在學年級** a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | 33 | 100.0 | 87.9 | 60.6 | 27.3 | 6.1 | 6.1 | - | 6.1 |
| 高中(職)二年級 | 112 | 100.0 | 84.8 | 50.9 | 33.9 | 10.7 | 9.8 | 0.9 | 4.5 |
| 高中(職)三年級 | 254 | 100.0 | 89.8 | 50.8 | 39.0 | 6.3 | 5.1 | 1.2 | 3.9 |
| 五專一年級 | 9 | 100.0 | 77.8 | 33.3 | 44.4 | 11.1 | 11.1 | - | 11.1 |
| 五專二年級 | 3 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | 52 | 100.0 | 88.5 | 50.0 | 38.5 | 7.7 | 5.8 | 1.9 | 3.8 |
| 大學二年級 | 70 | 100.0 | 97.1 | 28.6 | 68.6 | 1.4 | 1.4 | - | 1.4 |
| 大學三年級 | 61 | 100.0 | 83.6 | 36.1 | 47.5 | 16.4 | 14.8 | 1.6 | - |
| 大學四年級 | 91 | 100.0 | 93.4 | 41.8 | 51.6 | 6.6 | 4.4 | 2.2 | - |
| 研究所以上 | 38 | 100.0 | 94.7 | 50.0 | 44.7 | 5.3 | 2.6 | 2.6 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表20、「海巡署的招募資訊容易吸引您的注意力」同意度(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **727** | **100.0** | **89.7** | **46.4** | **43.3** | **7.4** | **6.2** | **1.2** | **2.9** |
| **居住地點** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 6 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | 16.7 | 16.7 | - | 16.7 |
| 臺北市 | | 40 | 100.0 | 87.5 | 50.0 | 37.5 | 12.5 | 10.0 | 2.5 | - |
| 新北市 | | 47 | 100.0 | 89.4 | 34.0 | 55.3 | 8.5 | 4.3 | 4.3 | 2.1 |
| 桃園市 | | 44 | 100.0 | 81.8 | 50.0 | 31.8 | 13.6 | 13.6 | - | 4.5 |
| 新竹市 | | 5 | 100.0 | 60.0 | 60.0 | - | 40.0 | 40.0 | - | - |
| 新竹縣 | | 3 | 100.0 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 5 | 100.0 | 100.0 | 40.0 | 60.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | | 27 | 100.0 | 85.2 | 22.2 | 63.0 | 11.1 | 11.1 | - | 3.7 |
| 彰化縣 | | 140 | 100.0 | 92.1 | 52.9 | 39.3 | 5.7 | 5.0 | 0.7 | 2.1 |
| 南投縣 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 雲林縣 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 嘉義市 | | 6 | 100.0 | 83.3 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | 16.7 | - | - |
| 嘉義縣 | | 6 | 100.0 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| 臺南市 | | 162 | 100.0 | 92.6 | 40.7 | 51.9 | 3.1 | 2.5 | 0.6 | 4.3 |
| 高雄市 | | 161 | 100.0 | 89.4 | 52.2 | 37.3 | 7.5 | 6.2 | 1.2 | 3.1 |
| 屏東縣 | | 22 | 100.0 | 90.9 | 45.5 | 45.5 | 9.1 | 4.5 | 4.5 | - |
| 宜蘭縣 | | 14 | 100.0 | 85.7 | 28.6 | 57.1 | 14.3 | 7.1 | 7.1 | - |
| 花蓮縣 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | - | - | - | 25.0 |
| 臺東縣 | | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | | 26 | 100.0 | 92.3 | 65.4 | 26.9 | 7.7 | 7.7 | - | - |
| 金門縣 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | 50.0 | 50.0 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表21、「海巡署的招募資訊容易理解」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **727** | **100.0** | **94.6** | **57.6** | **37.0** | **3.7** | **2.8** | **1.0** | **1.7** |
| **性別** | | | | | | | | | | |
| 男性 | | 411 | 100.0 | 93.7 | 54.3 | 39.4 | 4.4 | 2.9 | 1.5 | 1.9 |
| 女性 | | 315 | 100.0 | 96.2 | 62.2 | 34.0 | 2.9 | 2.5 | 0.3 | 1.0 |
| 其他 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 374 | 100.0 | 95.5 | 66.8 | 28.6 | 2.1 | 1.3 | 0.8 | 2.4 |
| 18-22歲 | | 252 | 100.0 | 93.3 | 48.8 | 44.4 | 5.6 | 4.4 | 1.2 | 1.2 |
| 23-27歲 | | 54 | 100.0 | 98.1 | 42.6 | 55.6 | 1.9 | 1.9 | - | - |
| 28-32歲 | | 30 | 100.0 | 86.7 | 43.3 | 43.3 | 13.3 | 10.0 | 3.3 | - |
| 33歲以上 | | 17 | 100.0 | 100.0 | 58.8 | 41.2 | - | - | - | - |
| **就讀學校** | * | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 316 | 100.0 | 93.4 | 46.5 | 46.8 | 5.7 | 4.7 | 0.9 | 0.9 |
| 重點名單中的高中職 | | 411 | 100.0 | 95.6 | 66.2 | 29.4 | 2.2 | 1.2 | 1.0 | 2.2 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 33 | 100.0 | 93.9 | 69.7 | 24.2 | 3.0 | 3.0 | - | 3.0 |
| 高中(職)二年級 | | 112 | 100.0 | 92.0 | 59.8 | 32.1 | 4.5 | 2.7 | 1.8 | 3.6 |
| 高中(職)三年級 | | 254 | 100.0 | 96.9 | 68.9 | 28.0 | 1.6 | 0.8 | 0.8 | 1.6 |
| 五專一年級 | | 9 | 100.0 | 88.9 | 44.4 | 44.4 | - | - | - | 11.1 |
| 五專二年級 | | 3 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 52 | 100.0 | 92.3 | 65.4 | 26.9 | 5.8 | 5.8 | - | 1.9 |
| 大學二年級 | | 70 | 100.0 | 98.6 | 30.0 | 68.6 | 1.4 | 1.4 | - | - |
| 大學三年級 | | 61 | 100.0 | 85.2 | 45.9 | 39.3 | 13.1 | 9.8 | 3.3 | 1.6 |
| 大學四年級 | | 91 | 100.0 | 95.6 | 45.1 | 50.5 | 4.4 | 3.3 | 1.1 | - |
| 研究所以上 | | 38 | 100.0 | 97.4 | 60.5 | 36.8 | 2.6 | 2.6 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表21、「海巡署的招募資訊容易理解」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **727** | **100.0** | **94.6** | **57.6** | **37.0** | **3.7** | **2.8** | **1.0** | **1.7** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 6 | 100.0 | 83.3 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | - | 16.7 | - |
| 臺北市 | 40 | 100.0 | 90.0 | 57.5 | 32.5 | 7.5 | 7.5 | - | 2.5 |
| 新北市 | 47 | 100.0 | 91.5 | 48.9 | 42.6 | 6.4 | 4.3 | 2.1 | 2.1 |
| 桃園市 | 44 | 100.0 | 88.6 | 47.7 | 40.9 | 6.8 | 6.8 | - | 4.5 |
| 新竹市 | 5 | 100.0 | 80.0 | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - | - |
| 新竹縣 | 3 | 100.0 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | 5 | 100.0 | 100.0 | 40.0 | 60.0 | - | - | - | - |
| 臺中市 | 27 | 100.0 | 92.6 | 37.0 | 55.6 | 7.4 | 7.4 | - | - |
| 彰化縣 | 140 | 100.0 | 96.4 | 65.7 | 30.7 | 2.9 | 1.4 | 1.4 | 0.7 |
| 南投縣 | 4 | 100.0 | 100.0 | 25.0 | 75.0 | - | - | - | - |
| 雲林縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 嘉義市 | 6 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | 6 | 100.0 | 83.3 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | 16.7 | - | - |
| 臺南市 | 162 | 100.0 | 98.1 | 57.4 | 40.7 | 0.6 | 0.6 | - | 1.2 |
| 高雄市 | 161 | 100.0 | 96.3 | 63.4 | 32.9 | 2.5 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| 屏東縣 | 22 | 100.0 | 86.4 | 59.1 | 27.3 | 13.6 | 9.1 | 4.5 | - |
| 宜蘭縣 | 14 | 100.0 | 100.0 | 57.1 | 42.9 | - | - | - | - |
| 花蓮縣 | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | - | - | - | 25.0 |
| 臺東縣 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 26 | 100.0 | 88.5 | 61.5 | 26.9 | 3.8 | 3.8 | - | 7.7 |
| 金門縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表22、「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 不清楚海巡署的薪資 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **82.2** | **37.4** | **44.8** | **6.7** | **5.3** | **1.4** | **11.1** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 82.6 | 37.6 | 45.0 | 7.0 | 5.3 | 1.7 | 10.4 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 81.9 | 37.3 | 44.5 | 6.1 | 5.2 | 0.9 | 12.0 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 |
| **年齡** | *** | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 85.7 | 44.7 | 41.0 | 5.7 | 4.7 | 1.0 | 8.7 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 78.9 | 30.5 | 48.4 | 6.5 | 5.1 | 1.4 | 14.6 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 81.4 | 31.4 | 50.0 | 6.9 | 6.9 | - | 11.8 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | 22.9 | 14.6 | 8.3 | 2.1 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 82.6 | 52.2 | 30.4 | 8.7 | 4.3 | 4.3 | 8.7 |
| **就讀學校** | *** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 78.3 | 28.9 | 49.4 | 7.4 | 5.9 | 1.4 | 14.4 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 86.1 | 45.9 | 40.2 | 6.0 | 4.7 | 1.3 | 7.9 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 76.2 | 34.3 | 42.0 | 4.4 | 3.9 | 0.6 | 19.3 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 84.1 | 47.7 | 36.4 | 8.5 | 6.8 | 1.7 | 7.4 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 91.6 | 49.9 | 41.8 | 5.2 | 3.9 | 1.2 | 3.2 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 75.0 | 20.0 | 55.0 | 5.0 | 5.0 | - | 20.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 25.0 | 75.0 | - | - | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | 50.0 | 50.0 | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 73.9 | 32.1 | 41.8 | 4.8 | 4.8 | - | 21.2 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 80.0 | 24.0 | 56.0 | 5.6 | 4.8 | 0.8 | 14.4 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 76.7 | 28.1 | 48.6 | 10.3 | 6.8 | 3.4 | 13.0 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 78.3 | 30.6 | 47.7 | 8.1 | 6.0 | 2.1 | 13.6 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 87.1 | 29.0 | 58.1 | 11.3 | 9.7 | 1.6 | 1.6 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表22、「海巡工作的薪資待遇符合您對理想工作期待」同意度(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 不清楚海巡署的薪資 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **82.2** | **37.4** | **44.8** | **6.7** | **5.3** | **1.4** | **11.1** |
| **居住地點** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 63.6 | 18.2 | 45.5 | 18.2 | 9.1 | 9.1 | 18.2 |
| 臺北市 | | 119 | 100.0 | 66.4 | 28.6 | 37.8 | 15.1 | 11.8 | 3.4 | 18.5 |
| 新北市 | | 159 | 100.0 | 73.6 | 26.4 | 47.2 | 6.3 | 5.0 | 1.3 | 20.1 |
| 桃園市 | | 111 | 100.0 | 77.5 | 33.3 | 44.1 | 9.0 | 8.1 | 0.9 | 13.5 |
| 新竹市 | | 7 | 100.0 | 57.1 | 42.9 | 14.3 | 28.6 | 28.6 | - | 14.3 |
| 新竹縣 | | 9 | 100.0 | 77.8 | 11.1 | 66.7 | 11.1 | 11.1 | - | 11.1 |
| 苗栗縣 | | 9 | 100.0 | 77.8 | 22.2 | 55.6 | - | - | - | 22.2 |
| 臺中市 | | 54 | 100.0 | 77.8 | 33.3 | 44.4 | 9.3 | 9.3 | - | 13.0 |
| 彰化縣 | | 208 | 100.0 | 92.8 | 53.4 | 39.4 | 4.8 | 4.8 | - | 2.4 |
| 南投縣 | | 7 | 100.0 | 71.4 | 28.6 | 42.9 | - | - | - | 28.6 |
| 雲林縣 | | 15 | 100.0 | 60.0 | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 6.7 | 13.3 | 20.0 |
| 嘉義市 | | 7 | 100.0 | 100.0 | 57.1 | 42.9 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | | 12 | 100.0 | 83.3 | 33.3 | 50.0 | 8.3 | - | 8.3 | 8.3 |
| 臺南市 | | 240 | 100.0 | 95.4 | 39.6 | 55.8 | 2.5 | 1.7 | 0.8 | 2.1 |
| 高雄市 | | 305 | 100.0 | 83.6 | 43.6 | 40.0 | 5.6 | 3.6 | 2.0 | 10.8 |
| 屏東縣 | | 57 | 100.0 | 84.2 | 28.1 | 56.1 | 5.3 | 3.5 | 1.8 | 10.5 |
| 宜蘭縣 | | 102 | 100.0 | 70.6 | 27.5 | 43.1 | 7.8 | 6.9 | 1.0 | 21.6 |
| 花蓮縣 | | 18 | 100.0 | 55.6 | 5.6 | 50.0 | - | - | - | 44.4 |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | | 73 | 100.0 | 87.7 | 45.2 | 42.5 | 8.2 | 8.2 | - | 4.1 |
| 金門縣 | | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| **應屆或非應屆畢業** | *** | | | | | | | | | |
| 高中(職)非應屆畢業生 | | 357 | 100.0 | 80.1 | 40.9 | 39.2 | 6.4 | 5.3 | 1.1 | 13.4 |
| 高中(職)應屆畢業生 | | 407 | 100.0 | 91.6 | 49.9 | 41.8 | 5.2 | 3.9 | 1.2 | 3.2 |
| 大專非應屆畢業生 | | 465 | 100.0 | 77.0 | 28.4 | 48.6 | 6.7 | 5.4 | 1.3 | 16.3 |
| 大專應屆畢業生 | | 237 | 100.0 | 78.1 | 30.8 | 47.3 | 8.4 | 6.3 | 2.1 | 13.5 |
| 研究所及以上 | | 62 | 100.0 | 87.1 | 29.0 | 58.1 | 11.3 | 9.7 | 1.6 | 1.6 |
| **居住地分類** | *** | | | | | | | | | |
| 北部地區 | | 518 | 100.0 | 71.8 | 28.4 | 43.4 | 9.8 | 8.1 | 1.7 | 18.3 |
| 中部地區 | | 293 | 100.0 | 87.4 | 46.4 | 41.0 | 6.1 | 5.5 | 0.7 | 6.5 |
| 南部地區 | | 621 | 100.0 | 88.4 | 40.6 | 47.8 | 4.3 | 2.7 | 1.6 | 7.2 |
| 東部地區 | | 20 | 100.0 | 60.0 | 10.0 | 50.0 | - | - | - | 40.0 |
| 離島地區 | | 76 | 100.0 | 88.2 | 46.1 | 42.1 | 7.9 | 7.9 | - | 3.9 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表23、「海巡署提供的福利（如休假安排、住宿與生活補助等）符合您對理想工作期待」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 不清楚海巡署的軍職福利 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **82.3** | **40.2** | **42.0** | **6.3** | **5.2** | **1.2** | **11.4** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 81.5 | 40.9 | 40.6 | 7.8 | 6.0 | 1.8 | 10.7 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 83.4 | 39.5 | 43.9 | 4.4 | 4.1 | 0.3 | 12.2 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 66.7 | - | 66.7 | - | - | - | 33.3 |
| **年齡** | ** | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 85.9 | 46.9 | 39.0 | 4.8 | 3.7 | 1.1 | 9.2 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 78.7 | 34.0 | 44.8 | 6.7 | 5.7 | 1.0 | 14.6 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 78.4 | 32.4 | 46.1 | 11.8 | 11.8 | - | 9.8 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 81.3 | 37.5 | 43.8 | 14.6 | 6.3 | 8.3 | 4.2 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 82.6 | 43.5 | 39.1 | 4.3 | 4.3 | - | 13.0 |
| **就讀學校** | *** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 77.6 | 32.1 | 45.5 | 8.0 | 7.0 | 1.1 | 14.4 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 86.9 | 48.2 | 38.6 | 4.7 | 3.4 | 1.3 | 8.5 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 76.8 | 37.0 | 39.8 | 5.5 | 4.4 | 1.1 | 17.7 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 85.8 | 54.5 | 31.3 | 4.0 | 2.8 | 1.1 | 10.2 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 91.4 | 49.4 | 42.0 | 4.9 | 3.7 | 1.2 | 3.7 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 75.0 | 20.0 | 55.0 | 5.0 | 5.0 | - | 20.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | 50.0 | 50.0 | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 73.9 | 30.9 | 43.0 | 4.8 | 4.2 | 0.6 | 21.2 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 82.4 | 29.6 | 52.8 | 4.8 | 4.0 | 0.8 | 12.8 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 75.3 | 31.5 | 43.8 | 11.6 | 10.3 | 1.4 | 13.0 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 78.7 | 33.2 | 45.5 | 7.7 | 6.0 | 1.7 | 13.6 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 82.3 | 48.4 | 33.9 | 12.9 | 11.3 | 1.6 | 4.8 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表23、「海巡署提供的福利（如休假安排、住宿與生活補助等）符合您對理想工作期待」同意度(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 不清楚海巡署的軍職福利 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **82.3** | **40.2** | **42.0** | **6.3** | **5.2** | **1.2** | **11.4** |
| **居住地點** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 54.5 | 36.4 | 18.2 | 18.2 | 9.1 | 9.1 | 27.3 |
| 臺北市 | | 119 | 100.0 | 71.4 | 27.7 | 43.7 | 11.8 | 10.1 | 1.7 | 16.8 |
| 新北市 | | 159 | 100.0 | 73.0 | 30.2 | 42.8 | 7.5 | 6.9 | 0.6 | 19.5 |
| 桃園市 | | 111 | 100.0 | 77.5 | 34.2 | 43.2 | 6.3 | 6.3 | - | 16.2 |
| 新竹市 | | 7 | 100.0 | 71.4 | 42.9 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | - | 14.3 |
| 新竹縣 | | 9 | 100.0 | 77.8 | 11.1 | 66.7 | 11.1 | 11.1 | - | 11.1 |
| 苗栗縣 | | 9 | 100.0 | 88.9 | 66.7 | 22.2 | - | - | - | 11.1 |
| 臺中市 | | 54 | 100.0 | 83.3 | 35.2 | 48.1 | 5.6 | 5.6 | - | 11.1 |
| 彰化縣 | | 208 | 100.0 | 92.3 | 56.7 | 35.6 | 4.3 | 3.8 | 0.5 | 3.4 |
| 南投縣 | | 7 | 100.0 | 71.4 | 14.3 | 57.1 | - | - | - | 28.6 |
| 雲林縣 | | 15 | 100.0 | 73.3 | 26.7 | 46.7 | 6.7 | - | 6.7 | 20.0 |
| 嘉義市 | | 7 | 100.0 | 100.0 | 28.6 | 71.4 | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | | 12 | 100.0 | 83.3 | 25.0 | 58.3 | 8.3 | 8.3 | - | 8.3 |
| 臺南市 | | 240 | 100.0 | 94.6 | 41.7 | 52.9 | 2.5 | 1.7 | 0.8 | 2.9 |
| 高雄市 | | 305 | 100.0 | 83.3 | 49.2 | 34.1 | 4.9 | 2.6 | 2.3 | 11.8 |
| 屏東縣 | | 57 | 100.0 | 68.4 | 26.3 | 42.1 | 19.3 | 17.5 | 1.8 | 12.3 |
| 宜蘭縣 | | 102 | 100.0 | 72.5 | 28.4 | 44.1 | 8.8 | 7.8 | 1.0 | 18.6 |
| 花蓮縣 | | 18 | 100.0 | 55.6 | 11.1 | 44.4 | 5.6 | 5.6 | - | 38.9 |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | | 73 | 100.0 | 89.0 | 49.3 | 39.7 | 5.5 | 4.1 | 1.4 | 5.5 |
| 金門縣 | | 3 | 100.0 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | - |
| **應屆或非應屆畢業** | *** | | | | | | | | | |
| 高中(職)非應屆畢業生 | | 357 | 100.0 | 81.2 | 45.7 | 35.6 | 4.8 | 3.6 | 1.1 | 14.0 |
| 高中(職)應屆畢業生 | | 407 | 100.0 | 91.4 | 49.4 | 42.0 | 4.9 | 3.7 | 1.2 | 3.7 |
| 大專非應屆畢業生 | | 465 | 100.0 | 77.0 | 30.5 | 46.5 | 7.1 | 6.2 | 0.9 | 15.9 |
| 大專應屆畢業生 | | 237 | 100.0 | 78.5 | 33.3 | 45.1 | 8.0 | 6.3 | 1.7 | 13.5 |
| 研究所及以上 | | 62 | 100.0 | 82.3 | 48.4 | 33.9 | 12.9 | 11.3 | 1.6 | 4.8 |
| **居住地分類** | *** | | | | | | | | | |
| 北部地區 | | 518 | 100.0 | 73.2 | 30.1 | 43.1 | 8.9 | 7.9 | 1.0 | 18.0 |
| 中部地區 | | 293 | 100.0 | 89.1 | 50.5 | 38.6 | 4.4 | 3.8 | 0.7 | 6.5 |
| 南部地區 | | 621 | 100.0 | 86.5 | 43.5 | 43.0 | 5.3 | 3.7 | 1.6 | 8.2 |
| 東部地區 | | 20 | 100.0 | 60.0 | 15.0 | 45.0 | 5.0 | 5.0 | - | 35.0 |
| 離島地區 | | 76 | 100.0 | 89.5 | 50.0 | 39.5 | 5.3 | 3.9 | 1.3 | 5.3 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表24、「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」同意度

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 不清楚海巡署的升遷制度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **80.4** | **39.7** | **40.8** | **6.1** | **4.8** | **1.3** | **13.5** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 80.0 | 39.2 | 40.8 | 7.0 | 5.1 | 1.9 | 13.0 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 81.3 | 40.5 | 40.8 | 4.7 | 4.2 | 0.5 | 14.1 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 |
| **年齡** | ** | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 84.3 | 47.2 | 37.1 | 4.1 | 3.2 | 1.0 | 11.6 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 76.8 | 33.0 | 43.8 | 6.8 | 5.4 | 1.4 | 16.3 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 77.5 | 27.5 | 50.0 | 8.8 | 8.8 | - | 13.7 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 77.1 | 35.4 | 41.7 | 16.7 | 10.4 | 6.3 | 6.3 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 78.3 | 47.8 | 30.4 | 13.0 | 8.7 | 4.3 | 8.7 |
| **就讀學校** | *** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 75.5 | 31.2 | 44.3 | 8.0 | 6.6 | 1.4 | 16.5 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 85.3 | 48.0 | 37.3 | 4.2 | 3.0 | 1.2 | 10.5 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 74.6 | 32.6 | 42.0 | 3.9 | 3.3 | 0.6 | 21.5 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 79.0 | 50.6 | 28.4 | 5.7 | 4.0 | 1.7 | 15.3 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 92.4 | 52.6 | 39.8 | 3.9 | 2.9 | 1.0 | 3.7 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 50.0 | - | - | - | 25.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 25.0 | 75.0 | - | - | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | 50.0 | 50.0 | - | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 72.1 | 30.9 | 41.2 | 3.6 | 3.6 | - | 24.2 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 80.0 | 28.0 | 52.0 | 4.0 | 2.4 | 1.6 | 16.0 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 72.6 | 32.2 | 40.4 | 13.7 | 12.3 | 1.4 | 13.7 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 75.7 | 32.8 | 43.0 | 8.9 | 6.4 | 2.6 | 15.3 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 82.3 | 38.7 | 43.5 | 11.3 | 8.1 | 3.2 | 6.5 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表24、「海巡署對升遷制度的介紹清楚透明，能幫助您理解未來的發展方向」同意度(續完)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 同意 | 非常同意 | 還算同意 | 不同意 | 不太同意 | 非常不同意 | 不清楚海巡署的升遷制度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,528** | **100.0** | **80.4** | **39.7** | **40.8** | **6.1** | **4.8** | **1.3** | **13.5** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 11 | 100.0 | 63.6 | 36.4 | 27.3 | 18.2 | 9.1 | 9.1 | 18.2 |
| 臺北市 | 119 | 100.0 | 68.1 | 26.1 | 42.0 | 12.6 | 10.9 | 1.7 | 19.3 |
| 新北市 | 159 | 100.0 | 67.9 | 30.8 | 37.1 | 7.5 | 6.3 | 1.3 | 24.5 |
| 桃園市 | 111 | 100.0 | 74.8 | 36.9 | 37.8 | 4.5 | 4.5 | - | 20.7 |
| 新竹市 | 7 | 100.0 | 57.1 | 57.1 | - | 28.6 | 28.6 | - | 14.3 |
| 新竹縣 | 9 | 100.0 | 77.8 | 22.2 | 55.6 | 11.1 | 11.1 | - | 11.1 |
| 苗栗縣 | 9 | 100.0 | 88.9 | 44.4 | 44.4 | - | - | - | 11.1 |
| 臺中市 | 54 | 100.0 | 81.5 | 27.8 | 53.7 | 7.4 | 5.6 | 1.9 | 11.1 |
| 彰化縣 | 208 | 100.0 | 91.8 | 52.4 | 39.4 | 5.8 | 5.3 | 0.5 | 2.4 |
| 南投縣 | 7 | 100.0 | 71.4 | 14.3 | 57.1 | - | - | - | 28.6 |
| 雲林縣 | 15 | 100.0 | 60.0 | 20.0 | 40.0 | 6.7 | 6.7 | - | 33.3 |
| 嘉義市 | 7 | 100.0 | 85.7 | 57.1 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | - | - |
| 嘉義縣 | 12 | 100.0 | 83.3 | 25.0 | 58.3 | - | - | - | 16.7 |
| 臺南市 | 240 | 100.0 | 95.0 | 47.1 | 47.9 | 3.3 | 2.5 | 0.8 | 1.7 |
| 高雄市 | 305 | 100.0 | 80.7 | 45.6 | 35.1 | 3.6 | 1.6 | 2.0 | 15.7 |
| 屏東縣 | 57 | 100.0 | 75.4 | 24.6 | 50.9 | 8.8 | 5.3 | 3.5 | 15.8 |
| 宜蘭縣 | 102 | 100.0 | 70.6 | 26.5 | 44.1 | 8.8 | 6.9 | 2.0 | 20.6 |
| 花蓮縣 | 18 | 100.0 | 61.1 | 22.2 | 38.9 | - | - | - | 38.9 |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 73 | 100.0 | 84.9 | 49.3 | 35.6 | 5.5 | 4.1 | 1.4 | 9.6 |
| 金門縣 | 3 | 100.0 | 66.7 | 66.7 | - | 33.3 | 33.3 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表25、是否有親友目前從事軍職工作

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 是 | 否 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **38.1** | **61.9** |
| **性別** | a | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 41.2 | 58.8 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 33.9 | 66.1 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | - | 100.0 |
| **年齡** | ** | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 35.3 | 64.7 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 37.5 | 62.5 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 48.0 | 52.0 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 60.4 | 39.6 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 52.2 | 47.8 |
| **就讀學校** | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 39.5 | 60.5 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 36.7 | 63.3 |
| **目前在學年級** | a | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 44.2 | 55.8 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 38.1 | 61.9 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 31.4 | 68.6 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 35.0 | 65.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 25.5 | 74.5 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 46.4 | 53.6 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 42.5 | 57.5 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 40.4 | 59.6 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 59.7 | 40.3 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表25、是否有親友目前從事軍職工作(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 是 | 否 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **38.1** | **61.9** |
| **居住地點** | a | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 54.5 | 45.5 |
| 臺北市 | | 119 | 100.0 | 30.3 | 69.7 |
| 新北市 | | 159 | 100.0 | 28.9 | 71.1 |
| 桃園市 | | 111 | 100.0 | 30.6 | 69.4 |
| 新竹市 | | 7 | 100.0 | 28.6 | 71.4 |
| 新竹縣 | | 9 | 100.0 | 11.1 | 88.9 |
| 苗栗縣 | | 9 | 100.0 | 55.6 | 44.4 |
| 臺中市 | | 54 | 100.0 | 48.1 | 51.9 |
| 彰化縣 | | 208 | 100.0 | 27.4 | 72.6 |
| 南投縣 | | 7 | 100.0 | 57.1 | 42.9 |
| 雲林縣 | | 15 | 100.0 | 20.0 | 80.0 |
| 嘉義市 | | 7 | 100.0 | 71.4 | 28.6 |
| 嘉義縣 | | 12 | 100.0 | 41.7 | 58.3 |
| 臺南市 | | 240 | 100.0 | 41.7 | 58.3 |
| 高雄市 | | 305 | 100.0 | 43.9 | 56.1 |
| 屏東縣 | | 57 | 100.0 | 40.4 | 59.6 |
| 宜蘭縣 | | 102 | 100.0 | 32.4 | 67.6 |
| 花蓮縣 | | 18 | 100.0 | 55.6 | 44.4 |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | - | 100.0 |
| 澎湖縣 | | 73 | 100.0 | 71.2 | 28.8 |
| 金門縣 | | 3 | 100.0 | - | 100.0 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表26、是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 是 | 否 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **71.7** | **28.3** |
| **性別** | | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 70.3 | 29.7 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 74.1 | 25.9 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | - | 100.0 |
| **年齡** | * | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 71.6 | 28.4 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 70.6 | 29.4 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 74.5 | 25.5 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 81.3 | 18.8 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 73.9 | 26.1 |
| **就讀學校** | * | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 69.3 | 30.7 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 74.1 | 25.9 |
| **目前在學年級** | a | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 44.2 | 55.8 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 75.6 | 24.4 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 85.3 | 14.7 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 55.0 | 45.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 100.0 | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 59.4 | 40.6 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 76.8 | 23.2 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 69.9 | 30.1 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 72.8 | 27.2 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 79.0 | 21.0 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表26、是否曾在校園內（如佈告欄、活動宣導、就業博覽會等）看過海巡署的招募資訊(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 是 | 否 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **71.7** | **28.3** |
| **居住地點** | a | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 90.9 | 9.1 |
| 臺北市 | | 119 | 100.0 | 58.8 | 41.2 |
| 新北市 | | 159 | 100.0 | 56.6 | 43.4 |
| 桃園市 | | 111 | 100.0 | 64.0 | 36.0 |
| 新竹市 | | 7 | 100.0 | 71.4 | 28.6 |
| 新竹縣 | | 9 | 100.0 | 55.6 | 44.4 |
| 苗栗縣 | | 9 | 100.0 | 88.9 | 11.1 |
| 臺中市 | | 54 | 100.0 | 77.8 | 22.2 |
| 彰化縣 | | 208 | 100.0 | 81.3 | 18.8 |
| 南投縣 | | 7 | 100.0 | 42.9 | 57.1 |
| 雲林縣 | | 15 | 100.0 | 66.7 | 33.3 |
| 嘉義市 | | 7 | 100.0 | 71.4 | 28.6 |
| 嘉義縣 | | 12 | 100.0 | 83.3 | 16.7 |
| 臺南市 | | 240 | 100.0 | 91.7 | 8.3 |
| 高雄市 | | 305 | 100.0 | 76.7 | 23.3 |
| 屏東縣 | | 57 | 100.0 | 66.7 | 33.3 |
| 宜蘭縣 | | 102 | 100.0 | 42.2 | 57.8 |
| 花蓮縣 | | 18 | 100.0 | 44.4 | 55.6 |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | 100.0 | - |
| 澎湖縣 | | 73 | 100.0 | 68.5 | 31.5 |
| 金門縣 | | 3 | 100.0 | 100.0 | - |
| **應屆或非應屆畢業** | *** | | | | |
| 高中(職)非應屆畢業生 | | 357 | 100.0 | 59.7 | 40.3 |
| 高中(職)應屆畢業生 | | 407 | 100.0 | 85.3 | 14.7 |
| 大專非應屆畢業生 | | 465 | 100.0 | 67.5 | 32.5 |
| 大專應屆畢業生 | | 237 | 100.0 | 73.0 | 27.0 |
| 研究所及以上 | | 62 | 100.0 | 79.0 | 21.0 |
| **居住地分類** | *** | | | | |
| 北部地區 | | 518 | 100.0 | 56.8 | 43.2 |
| 中部地區 | | 293 | 100.0 | 79.2 | 20.8 |
| 南部地區 | | 621 | 100.0 | 81.6 | 18.4 |
| 東部地區 | | 20 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 離島地區 | | 76 | 100.0 | 69.7 | 30.3 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表27、畢業後是否願意到海巡署服志願役

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 願意 | 不願意 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **27.0** | **73.0** |
| **性別** | a | | | | |
| 男性 | | 885 | 100.0 | 31.1 | 68.9 |
| 女性 | | 640 | 100.0 | 21.4 | 78.6 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | - | 100.0 |
| **年齡** | *** | | | | |
| 17歲以下 | | 725 | 100.0 | 26.6 | 73.4 |
| 18-22歲 | | 630 | 100.0 | 23.5 | 76.5 |
| 23-27歲 | | 102 | 100.0 | 37.3 | 62.7 |
| 28-32歲 | | 48 | 100.0 | 41.7 | 58.3 |
| 33歲以上 | | 23 | 100.0 | 56.5 | 43.5 |
| **就讀學校** | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 759 | 100.0 | 25.0 | 75.0 |
| 重點名單中的高中職 | | 769 | 100.0 | 28.9 | 71.1 |
| **目前在學年級** | a | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 181 | 100.0 | 32.6 | 67.4 |
| 高中(職)二年級 | | 176 | 100.0 | 31.8 | 68.2 |
| 高中(職)三年級 | | 407 | 100.0 | 24.8 | 75.2 |
| 五專一年級 | | 20 | 100.0 | 15.0 | 85.0 |
| 五專二年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | - | 100.0 |
| 五專四年級 | | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | 100.0 | - |
| 大學一年級 | | 165 | 100.0 | 21.8 | 78.2 |
| 大學二年級 | | 125 | 100.0 | 20.0 | 80.0 |
| 大學三年級 | | 146 | 100.0 | 27.4 | 72.6 |
| 大學四年級 | | 235 | 100.0 | 25.5 | 74.5 |
| 研究所以上 | | 62 | 100.0 | 38.7 | 61.3 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表27、畢業後是否願意到海巡署服志願役(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 願意 | 不願意 |
|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,528** | **100.0** | **27.0** | **73.0** |
| **居住地點** | a | | | | |
| 基隆市 | | 11 | 100.0 | 36.4 | 63.6 |
| 臺北市 | | 119 | 100.0 | 22.7 | 77.3 |
| 新北市 | | 159 | 100.0 | 22.6 | 77.4 |
| 桃園市 | | 111 | 100.0 | 21.6 | 78.4 |
| 新竹市 | | 7 | 100.0 | 42.9 | 57.1 |
| 新竹縣 | | 9 | 100.0 | 11.1 | 88.9 |
| 苗栗縣 | | 9 | 100.0 | 11.1 | 88.9 |
| 臺中市 | | 54 | 100.0 | 38.9 | 61.1 |
| 彰化縣 | | 208 | 100.0 | 28.8 | 71.2 |
| 南投縣 | | 7 | 100.0 | 42.9 | 57.1 |
| 雲林縣 | | 15 | 100.0 | 13.3 | 86.7 |
| 嘉義市 | | 7 | 100.0 | 57.1 | 42.9 |
| 嘉義縣 | | 12 | 100.0 | 33.3 | 66.7 |
| 臺南市 | | 240 | 100.0 | 20.4 | 79.6 |
| 高雄市 | | 305 | 100.0 | 31.5 | 68.5 |
| 屏東縣 | | 57 | 100.0 | 24.6 | 75.4 |
| 宜蘭縣 | | 102 | 100.0 | 21.6 | 78.4 |
| 花蓮縣 | | 18 | 100.0 | 11.1 | 88.9 |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | - | 100.0 |
| 澎湖縣 | | 73 | 100.0 | 52.1 | 47.9 |
| 金門縣 | | 3 | 100.0 | 33.3 | 66.7 |
| **應屆或非應屆畢業** | * | | | | |
| 高中(職)非應屆畢業生 | | 357 | 100.0 | 32.2 | 67.8 |
| 高中(職)應屆畢業生 | | 407 | 100.0 | 24.8 | 75.2 |
| 大專非應屆畢業生 | | 465 | 100.0 | 23.7 | 76.3 |
| 大專應屆畢業生 | | 237 | 100.0 | 26.2 | 73.8 |
| 研究所及以上 | | 62 | 100.0 | 38.7 | 61.3 |
| **居住地分類** | *** | | | | |
| 北部地區 | | 518 | 100.0 | 22.6 | 77.4 |
| 中部地區 | | 293 | 100.0 | 29.7 | 70.3 |
| 南部地區 | | 621 | 100.0 | 26.9 | 73.1 |
| 東部地區 | | 20 | 100.0 | 10.0 | 90.0 |
| 離島地區 | | 76 | 100.0 | 51.3 | 48.7 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表28、願意到海巡署服志願役的最主要原因

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 自己對海巡署工作感興趣 | 工作穩定有保障 | 可以幫助家庭經濟 | 覺得待遇優渥 | 有親友推薦 | 想先累積工作經驗再規劃未來方向 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **412** | **100.0** | **26.5** | **23.5** | **14.6** | **14.3** | **10.7** | **10.2** | **0.2** |
| **性別** | * | | | | | | | | | |
| 男性 | | 275 | 100.0 | 29.5 | 20.0 | 14.2 | 14.2 | 12.7 | 9.1 | 0.4 |
| 女性 | | 137 | 100.0 | 20.4 | 30.7 | 15.3 | 14.6 | 6.6 | 12.4 | - |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 193 | 100.0 | 26.9 | 20.7 | 11.4 | 17.6 | 9.8 | 13.0 | 0.5 |
| 18-22歲 | | 148 | 100.0 | 27.0 | 23.6 | 16.9 | 11.5 | 14.2 | 6.8 | - |
| 23-27歲 | | 38 | 100.0 | 18.4 | 28.9 | 21.1 | 10.5 | 5.3 | 15.8 | - |
| 28-32歲 | | 20 | 100.0 | 25.0 | 35.0 | 20.0 | 15.0 | 5.0 | - | - |
| 33歲以上 | | 13 | 100.0 | 38.5 | 30.8 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | - |
| **就讀學校** | | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 190 | 100.0 | 28.9 | 24.2 | 16.3 | 10.5 | 11.6 | 8.4 | - |
| 重點名單中的高中職 | | 222 | 100.0 | 24.3 | 23.0 | 13.1 | 17.6 | 9.9 | 11.7 | 0.5 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 59 | 100.0 | 25.4 | 27.1 | 6.8 | 11.9 | 15.3 | 13.6 | - |
| 高中(職)二年級 | | 56 | 100.0 | 25.0 | 12.5 | 25.0 | 16.1 | 14.3 | 7.1 | - |
| 高中(職)三年級 | | 101 | 100.0 | 24.8 | 24.8 | 8.9 | 23.8 | 3.0 | 13.9 | 1.0 |
| 五專一年級 | | 3 | 100.0 | - | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 | - | - |
| 五專二年級 | | 3 | 100.0 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 3 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - | - |
| 五專五年級 | | 2 | 100.0 | - | - | 50.0 | - | - | 50.0 | - |
| 大學一年級 | | 36 | 100.0 | 36.1 | 19.4 | 19.4 | 5.6 | 8.3 | 11.1 | - |
| 大學二年級 | | 25 | 100.0 | 12.0 | 28.0 | 20.0 | 8.0 | 28.0 | 4.0 | - |
| 大學三年級 | | 40 | 100.0 | 40.0 | 15.0 | 15.0 | 7.5 | 10.0 | 12.5 | - |
| 大學四年級 | | 60 | 100.0 | 25.0 | 28.3 | 13.3 | 13.3 | 11.7 | 8.3 | - |
| 研究所以上 | | 24 | 100.0 | 16.7 | 41.7 | 16.7 | 16.7 | 8.3 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表28、願意到海巡署服志願役的最主要原因(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 自己對海巡署工作感興趣 | 工作穩定有保障 | 可以幫助家庭經濟 | 覺得待遇優渥 | 有親友推薦 | 想先累積工作經驗再規劃未來方向 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **412** | **100.0** | **26.5** | **23.5** | **14.6** | **14.3** | **10.7** | **10.2** | **0.2** |
| **居住地點** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 4 | 100.0 | - | 25.0 | 50.0 | - | - | 25.0 | - |
| 臺北市 | | 27 | 100.0 | 37.0 | 22.2 | 3.7 | 7.4 | 14.8 | 14.8 | - |
| 新北市 | | 36 | 100.0 | 27.8 | 27.8 | 16.7 | 5.6 | 11.1 | 11.1 | - |
| 桃園市 | | 24 | 100.0 | 33.3 | 25.0 | 20.8 | 12.5 | 4.2 | 4.2 | - |
| 新竹市 | | 3 | 100.0 | - | - | 33.3 | - | 66.7 | - | - |
| 新竹縣 | | 1 | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 | - | - |
| 臺中市 | | 21 | 100.0 | 19.0 | 33.3 | 23.8 | 14.3 | 4.8 | 4.8 | - |
| 彰化縣 | | 60 | 100.0 | 26.7 | 11.7 | 11.7 | 33.3 | 6.7 | 8.3 | 1.7 |
| 南投縣 | | 3 | 100.0 | - | - | 66.7 | - | 33.3 | - | - |
| 雲林縣 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - | - |
| 嘉義市 | | 4 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | | 4 | 100.0 | - | - | 50.0 | - | 50.0 | - | - |
| 臺南市 | | 49 | 100.0 | 26.5 | 22.4 | 4.1 | 18.4 | 10.2 | 18.4 | - |
| 高雄市 | | 96 | 100.0 | 26.0 | 22.9 | 17.7 | 12.5 | 6.3 | 14.6 | - |
| 屏東縣 | | 14 | 100.0 | - | 28.6 | 28.6 | 7.1 | 35.7 | - | - |
| 宜蘭縣 | | 22 | 100.0 | 36.4 | 22.7 | 9.1 | 13.6 | 9.1 | 9.1 | - |
| 花蓮縣 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | | 38 | 100.0 | 26.3 | 36.8 | 7.9 | 10.5 | 15.8 | 2.6 | - |
| 金門縣 | | 1 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | - | - | - |
| **應屆或非應屆畢業** | * | | | | | | | | | |
| 高中(職)非應屆畢業生 | | 115 | 100.0 | 25.2 | 20.0 | 15.7 | 13.9 | 14.8 | 10.4 | - |
| 高中(職)應屆畢業生 | | 101 | 100.0 | 24.8 | 24.8 | 8.9 | 23.8 | 3.0 | 13.9 | 1.0 |
| 大專非應屆畢業生 | | 110 | 100.0 | 32.7 | 20.0 | 18.2 | 6.4 | 13.6 | 9.1 | - |
| 大專應屆畢業生 | | 62 | 100.0 | 24.2 | 27.4 | 14.5 | 12.9 | 11.3 | 9.7 | - |
| 研究所及以上 | | 24 | 100.0 | 16.7 | 41.7 | 16.7 | 16.7 | 8.3 | - | - |
| **居住地分類** | | | | | | | | | | |
| 北部地區 | | 117 | 100.0 | 30.8 | 23.9 | 15.4 | 8.5 | 11.1 | 10.3 | - |
| 中部地區 | | 87 | 100.0 | 24.1 | 17.2 | 16.1 | 26.4 | 8.0 | 6.9 | 1.1 |
| 南部地區 | | 167 | 100.0 | 24.0 | 23.4 | 15.0 | 13.2 | 10.8 | 13.8 | - |
| 東部地區 | | 2 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - | - |
| 離島地區 | | 39 | 100.0 | 28.2 | 35.9 | 7.7 | 10.3 | 15.4 | 2.6 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表29、不願意到海巡署服志願役的最主要原因

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 準備學業進修中 | 身體因素 | 擔心海巡署的勤務負荷過重 | 擔心工作地點偏遠 | 需照顧家人 | 已獲得其他工作機會 | 薪資福利不符合期待 | 擔心工作氛圍不佳 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,116** | **100.0** | **25.9** | **15.8** | **6.4** | **5.9** | **5.6** | **5.4** | **4.7** | **4.4** |
| **性別** | a | | | | | | | | | | |
| 男性 | | 610 | 100.0 | 23.6 | 14.8 | 5.6 | 4.3 | 6.1 | 6.6 | 6.4 | 6.2 |
| 女性 | | 503 | 100.0 | 28.6 | 16.9 | 7.4 | 7.8 | 5.0 | 4.0 | 2.6 | 2.2 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 | - | - | - | - |
| **年齡** | a | | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 532 | 100.0 | 32.1 | 16.9 | 5.3 | 6.8 | 5.3 | 3.4 | 2.4 | 1.1 |
| 18-22歲 | | 482 | 100.0 | 23.4 | 14.3 | 6.8 | 5.0 | 5.2 | 5.8 | 5.8 | 7.9 |
| 23-27歲 | | 64 | 100.0 | 6.3 | 14.1 | 6.3 | 7.8 | 7.8 | 15.6 | 10.9 | 6.3 |
| 28-32歲 | | 28 | 100.0 | 3.6 | 14.3 | 14.3 | 3.6 | 14.3 | 14.3 | 10.7 | 3.6 |
| 33歲以上 | | 10 | 100.0 | - | 40.0 | 20.0 | - | - | - | 10.0 | - |
| **就讀學校** | *** | | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 569 | 100.0 | 19.3 | 14.9 | 7.0 | 6.2 | 5.8 | 7.0 | 6.5 | 7.4 |
| 重點名單中的高中職 | | 547 | 100.0 | 32.7 | 16.6 | 5.7 | 5.7 | 5.3 | 3.7 | 2.7 | 1.3 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 122 | 100.0 | 19.7 | 23.8 | 5.7 | 9.0 | 4.1 | 1.6 | 2.5 | 2.5 |
| 高中(職)二年級 | | 120 | 100.0 | 23.3 | 11.7 | 5.8 | 5.0 | 10.0 | 6.7 | 4.2 | 1.7 |
| 高中(職)三年級 | | 306 | 100.0 | 41.5 | 15.7 | 5.2 | 5.2 | 4.2 | 2.9 | 2.0 | 0.7 |
| 五專一年級 | | 17 | 100.0 | - | 29.4 | - | 23.5 | - | - | 5.9 | - |
| 五專二年級 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 129 | 100.0 | 19.4 | 15.5 | 10.9 | 8.5 | 8.5 | 5.4 | 6.2 | 2.3 |
| 大學二年級 | | 100 | 100.0 | 24.0 | 13.0 | 5.0 | 2.0 | 5.0 | 4.0 | 9.0 | 27.0 |
| 大學三年級 | | 106 | 100.0 | 17.0 | 13.2 | 7.5 | 3.8 | 4.7 | 4.7 | 5.7 | 6.6 |
| 大學四年級 | | 175 | 100.0 | 23.4 | 16.0 | 5.1 | 6.9 | 3.4 | 12.0 | 6.3 | 2.3 |
| 研究所以上 | | 38 | 100.0 | 5.3 | 13.2 | 13.2 | - | 13.2 | 10.5 | 5.3 | 2.6 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表29、不願意到海巡署服志願役的最主要原因(續1)

單位：人；%

| | 樣本數 | 合計 | 準備學業進修中 | 身體因素 | 擔心海巡署的勤務負荷過重 | 擔心工作地點偏遠 | 需照顧家人 | 已獲得其他工作機會 | 薪資福利不符合期待 | 擔心工作氛圍不佳 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | **1,116** | **100.0** | **25.9** | **15.8** | **6.4** | **5.9** | **5.6** | **5.4** | **4.7** | **4.4** |
| **居住地點** a | | | | | | | | | | |
| 基隆市 | 7 | 100.0 | 28.6 | 28.6 | - | - | - | - | - | 14.3 |
| 臺北市 | 92 | 100.0 | 15.2 | 12.0 | 6.5 | 7.6 | 7.6 | 9.8 | 9.8 | 4.3 |
| 新北市 | 123 | 100.0 | 13.8 | 9.8 | 13.8 | 8.1 | 8.1 | 8.1 | 6.5 | 4.1 |
| 桃園市 | 87 | 100.0 | 24.1 | 20.7 | 4.6 | 6.9 | 5.7 | 3.4 | 3.4 | 4.6 |
| 新竹市 | 4 | 100.0 | 25.0 | - | - | - | - | 25.0 | 50.0 | - |
| 新竹縣 | 8 | 100.0 | 12.5 | 37.5 | - | - | - | 12.5 | - | - |
| 苗栗縣 | 8 | 100.0 | - | 12.5 | - | - | - | 12.5 | 12.5 | - |
| 臺中市 | 33 | 100.0 | 21.2 | 9.1 | 3.0 | 6.1 | 3.0 | 9.1 | 6.1 | 3.0 |
| 彰化縣 | 148 | 100.0 | 37.2 | 11.5 | 4.1 | 8.8 | 6.8 | 4.7 | 2.7 | 2.0 |
| 南投縣 | 4 | 100.0 | 25.0 | 25.0 | - | - | - | - | - | - |
| 雲林縣 | 13 | 100.0 | 23.1 | - | 7.7 | 15.4 | 7.7 | - | - | - |
| 嘉義市 | 3 | 100.0 | 33.3 | - | - | - | 66.7 | - | - | - |
| 嘉義縣 | 8 | 100.0 | 37.5 | 25.0 | 25.0 | - | 12.5 | - | - | - |
| 臺南市 | 191 | 100.0 | 32.5 | 14.7 | 4.7 | 3.1 | 4.2 | 2.6 | 3.7 | 14.1 |
| 高雄市 | 209 | 100.0 | 28.7 | 18.7 | 5.3 | 3.8 | 2.9 | 5.3 | 4.8 | 0.5 |
| 屏東縣 | 43 | 100.0 | 30.2 | 27.9 | 9.3 | 4.7 | 4.7 | 2.3 | 4.7 | - |
| 宜蘭縣 | 80 | 100.0 | 18.8 | 23.8 | 6.3 | 8.8 | 6.3 | 3.8 | - | 3.8 |
| 花蓮縣 | 16 | 100.0 | 37.5 | 18.8 | - | - | - | 18.8 | - | - |
| 臺東縣 | 2 | 100.0 | - | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | 35 | 100.0 | 17.1 | 11.4 | 11.4 | 8.6 | 11.4 | 5.7 | 11.4 | - |
| 金門縣 | 2 | 100.0 | 50.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| **應屆或非應屆畢業** a | | | | | | | | | | |
| 高中(職)非應屆畢業生 | 242 | 100.0 | 21.5 | 17.8 | 5.8 | 7.0 | 7.0 | 4.1 | 3.3 | 2.1 |
| 高中(職)應屆畢業生 | 306 | 100.0 | 41.5 | 15.7 | 5.2 | 5.2 | 4.2 | 2.9 | 2.0 | 0.7 |
| 大專非應屆畢業生 | 355 | 100.0 | 18.9 | 14.6 | 7.6 | 5.9 | 5.9 | 4.5 | 7.0 | 10.4 |
| 大專應屆畢業生 | 175 | 100.0 | 23.4 | 16.0 | 5.1 | 6.9 | 3.4 | 12.0 | 6.3 | 2.3 |
| 研究所及以上 | 38 | 100.0 | 5.3 | 13.2 | 13.2 | - | 13.2 | 10.5 | 5.3 | 2.6 |
| **居住地分類** a | | | | | | | | | | |
| 北部地區 | 401 | 100.0 | 17.7 | 16.2 | 8.0 | 7.5 | 6.7 | 6.7 | 5.5 | 4.2 |
| 中部地區 | 206 | 100.0 | 32.0 | 10.7 | 3.9 | 8.3 | 5.8 | 5.3 | 3.4 | 1.9 |
| 南部地區 | 454 | 100.0 | 30.6 | 17.8 | 5.7 | 3.5 | 4.2 | 3.7 | 4.2 | 6.2 |
| 東部地區 | 18 | 100.0 | 33.3 | 22.2 | 5.6 | - | - | 16.7 | - | - |
| 離島地區 | 37 | 100.0 | 18.9 | 10.8 | 10.8 | 8.1 | 10.8 | 5.4 | 10.8 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表29、不願意到海巡署服志願役的最主要原因(續2)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 親友不支持 | 擔心管理方式過於嚴格 | 擔心工作輪值影響生活安排 | 對海巡工作沒有興趣 | 不符合錄取資格 | 計畫專業考照(如專業證照考試) | 擔心無法累積職涯所需的專長 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,116** | **100.0** | **3.6** | **3.5** | **3.1** | **3.1** | **3.0** | **2.4** | **1.8** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 610 | 100.0 | 3.3 | 4.1 | 3.4 | 2.6 | 2.0 | 2.8 | 2.0 |
| 女性 | | 503 | 100.0 | 4.0 | 2.8 | 2.8 | 3.8 | 4.4 | 2.0 | 1.6 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 532 | 100.0 | 4.1 | 4.9 | 3.4 | 3.4 | 2.3 | 2.6 | 1.1 |
| 18-22歲 | | 482 | 100.0 | 3.7 | 1.9 | 2.7 | 3.3 | 3.7 | 2.3 | 2.3 |
| 23-27歲 | | 64 | 100.0 | - | 3.1 | 6.3 | 1.6 | 4.7 | 1.6 | 3.1 |
| 28-32歲 | | 28 | 100.0 | - | 7.1 | - | - | 3.6 | - | 3.6 |
| 33歲以上 | | 10 | 100.0 | - | - | - | - | - | 10.0 | - |
| **就讀學校** | *** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 569 | 100.0 | 3.0 | 2.1 | 3.3 | 3.2 | 3.9 | 2.3 | 2.5 |
| 重點名單中的高中職 | | 547 | 100.0 | 4.2 | 4.9 | 2.9 | 3.1 | 2.2 | 2.6 | 1.1 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 122 | 100.0 | 4.9 | 4.9 | 2.5 | 5.7 | - | 4.9 | 1.6 |
| 高中(職)二年級 | | 120 | 100.0 | 6.7 | 5.8 | 1.7 | 5.0 | 4.2 | 1.7 | - |
| 高中(職)三年級 | | 306 | 100.0 | 2.9 | 4.9 | 3.6 | 1.6 | 2.3 | 2.0 | 1.0 |
| 五專一年級 | | 17 | 100.0 | - | - | 11.8 | 5.9 | 11.8 | - | 5.9 |
| 五專二年級 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 | - | - |
| 五專四年級 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 | - | - |
| 大學一年級 | | 129 | 100.0 | 7.0 | 2.3 | 1.6 | 3.1 | 2.3 | 3.1 | - |
| 大學二年級 | | 100 | 100.0 | 1.0 | - | 3.0 | 1.0 | 1.0 | 2.0 | 1.0 |
| 大學三年級 | | 106 | 100.0 | 1.9 | 2.8 | 3.8 | 7.5 | 6.6 | 2.8 | 5.7 |
| 大學四年級 | | 175 | 100.0 | 2.9 | 1.1 | 4.0 | 1.7 | 3.4 | 1.1 | 2.9 |
| 研究所以上 | | 38 | 100.0 | - | 7.9 | 2.6 | - | 2.6 | 5.3 | 5.3 |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表29、不願意到海巡署服志願役的最主要原因(續3)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 親友不支持 | 擔心管理方式過於嚴格 | 擔心工作輪值影響生活安排 | 對海巡工作沒有興趣 | 不符合錄取資格 | 計畫專業考照(如專業證照考試) | 擔心無法累積職涯所需的專長 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,116** | **100.0** | **3.6** | **3.5** | **3.1** | **3.1** | **3.0** | **2.4** | **1.8** |
| **居住地點** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 7 | 100.0 | - | - | 14.3 | - | - | - | - |
| 臺北市 | | 92 | 100.0 | 3.3 | 3.3 | 2.2 | 3.3 | 6.5 | - | 3.3 |
| 新北市 | | 123 | 100.0 | 0.8 | 1.6 | 3.3 | 4.9 | 4.1 | 2.4 | 3.3 |
| 桃園市 | | 87 | 100.0 | 3.4 | 3.4 | 1.1 | 3.4 | 4.6 | 4.6 | 2.3 |
| 新竹市 | | 4 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 新竹縣 | | 8 | 100.0 | 25.0 | - | - | 12.5 | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 8 | 100.0 | 12.5 | - | 25.0 | - | - | - | 12.5 |
| 臺中市 | | 33 | 100.0 | 12.1 | 3.0 | - | 3.0 | 6.1 | 3.0 | 3.0 |
| 彰化縣 | | 148 | 100.0 | 4.1 | 3.4 | 3.4 | 2.0 | 2.0 | 3.4 | 1.4 |
| 南投縣 | | 4 | 100.0 | - | - | - | - | 25.0 | 25.0 | - |
| 雲林縣 | | 13 | 100.0 | - | - | 15.4 | - | - | - | 15.4 |
| 嘉義市 | | 3 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | | 8 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 臺南市 | | 191 | 100.0 | 3.1 | 3.7 | 3.1 | 1.0 | 2.1 | 1.6 | 1.0 |
| 高雄市 | | 209 | 100.0 | 2.9 | 5.7 | 3.3 | 4.3 | 3.8 | 2.9 | 1.0 |
| 屏東縣 | | 43 | 100.0 | - | 2.3 | 4.7 | - | - | - | - |
| 宜蘭縣 | | 80 | 100.0 | 5.0 | 5.0 | 3.8 | 5.0 | - | 3.8 | 1.3 |
| 花蓮縣 | | 16 | 100.0 | 6.3 | - | - | 6.3 | 6.3 | 6.3 | - |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | | 35 | 100.0 | 5.7 | 2.9 | - | 5.7 | - | - | - |
| 金門縣 | | 2 | 100.0 | 50.0 | - | - | - | - | - | - |
| **應屆或非應屆畢業** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)非應屆畢業生 | | 242 | 100.0 | 5.8 | 5.4 | 2.1 | 5.4 | 2.1 | 3.3 | 0.8 |
| 高中(職)應屆畢業生 | | 306 | 100.0 | 2.9 | 4.9 | 3.6 | 1.6 | 2.3 | 2.0 | 1.0 |
| 大專非應屆畢業生 | | 355 | 100.0 | 3.4 | 1.7 | 3.1 | 3.9 | 4.2 | 2.5 | 2.3 |
| 大專應屆畢業生 | | 175 | 100.0 | 2.9 | 1.1 | 4.0 | 1.7 | 3.4 | 1.1 | 2.9 |
| 研究所及以上 | | 38 | 100.0 | - | 7.9 | 2.6 | - | 2.6 | 5.3 | 5.3 |
| **居住地分類** | a | | | | | | | | | |
| 北部地區 | | 401 | 100.0 | 3.2 | 3.0 | 2.7 | 4.2 | 3.7 | 2.5 | 2.5 |
| 中部地區 | | 206 | 100.0 | 5.3 | 2.9 | 4.4 | 1.9 | 2.9 | 3.4 | 2.9 |
| 南部地區 | | 454 | 100.0 | 2.6 | 4.4 | 3.3 | 2.4 | 2.6 | 2.0 | 0.9 |
| 東部地區 | | 18 | 100.0 | 5.6 | - | - | 5.6 | 5.6 | 5.6 | - |
| 離島地區 | | 37 | 100.0 | 8.1 | 2.7 | - | 5.4 | - | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表29、不願意到海巡署服志願役的最主要原因(續4)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 還不清楚未來方向 | 有其他就業方向 | 擔心晉升制度不明確 | 招募流程手續繁瑣 | 覺得自己不適合 | 對海巡不了解 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,116** | **100.0** | **1.4** | **1.2** | **1.0** | **0.5** | **0.3** | **0.3** | **0.8** |
| **性別** | a | | | | | | | | | |
| 男性 | | 610 | 100.0 | 1.8 | 1.1 | 1.3 | 0.5 | 0.2 | 0.2 | 1.3 |
| 女性 | | 503 | 100.0 | 1.0 | 1.2 | 0.6 | 0.6 | 0.4 | 0.4 | 0.2 |
| 其他 | | 3 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| **年齡** | a | | | | | | | | | |
| 17歲以下 | | 532 | 100.0 | 1.5 | 1.5 | 0.2 | 0.4 | 0.4 | - | 0.9 |
| 18-22歲 | | 482 | 100.0 | 1.7 | 1.0 | 1.0 | 0.6 | 0.2 | 0.4 | 0.8 |
| 23-27歲 | | 64 | 100.0 | - | - | 4.7 | - | - | - | - |
| 28-32歲 | | 28 | 100.0 | - | - | 3.6 | 3.6 | - | - | - |
| 33歲以上 | | 10 | 100.0 | - | - | 10.0 | - | - | 10.0 | - |
| **就讀學校** | *** | | | | | | | | | |
| 重點名單中的大專院校 | | 569 | 100.0 | 1.1 | 1.1 | 1.4 | 0.7 | 0.2 | 0.5 | 0.7 |
| 重點名單中的高中職 | | 547 | 100.0 | 1.8 | 1.3 | 0.5 | 0.4 | 0.4 | - | 0.9 |
| **目前在學年級** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)一年級 | | 122 | 100.0 | - | 1.6 | - | 0.8 | 1.6 | - | 2.5 |
| 高中(職)二年級 | | 120 | 100.0 | 1.7 | 0.8 | 1.7 | 0.8 | - | - | 1.7 |
| 高中(職)三年級 | | 306 | 100.0 | 2.6 | 1.3 | - | - | - | - | 0.3 |
| 五專一年級 | | 17 | 100.0 | - | 5.9 | - | - | - | - | - |
| 五專二年級 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 五專三年級 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 五專四年級 | | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 大學一年級 | | 129 | 100.0 | 1.6 | 1.6 | - | 0.8 | - | - | - |
| 大學二年級 | | 100 | 100.0 | - | 1.0 | 1.0 | - | - | - | - |
| 大學三年級 | | 106 | 100.0 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | - | 0.9 | 1.9 | - |
| 大學四年級 | | 175 | 100.0 | 1.7 | 0.6 | 1.7 | 1.7 | - | - | 1.7 |
| 研究所以上 | | 38 | 100.0 | - | - | 10.5 | - | - | 2.6 | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。

附表29、不願意到海巡署服志願役的最主要原因(續完)

單位：人；%

| | | 樣本數 | 合計 | 還不清楚未來方向 | 有其他就業方向 | 擔心晉升制度不明確 | 招募流程手續繁瑣 | 覺得自己不適合 | 對海巡不了解 | 無明確意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **總計** | | **1,116** | **100.0** | **1.4** | **1.2** | **1.0** | **0.5** | **0.3** | **0.3** | **0.8** |
| **居住地點** | a | | | | | | | | | |
| 基隆市 | | 7 | 100.0 | 14.3 | - | - | - | - | - | - |
| 臺北市 | | 92 | 100.0 | - | 1.1 | 3.3 | - | - | 1.1 | - |
| 新北市 | | 123 | 100.0 | 1.6 | 1.6 | - | 2.4 | - | 1.6 | - |
| 桃園市 | | 87 | 100.0 | 1.1 | - | 1.1 | - | - | - | 1.1 |
| 新竹市 | | 4 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 新竹縣 | | 8 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 苗栗縣 | | 8 | 100.0 | - | - | 12.5 | - | - | - | - |
| 臺中市 | | 33 | 100.0 | - | 3.0 | 3.0 | - | - | - | 3.0 |
| 彰化縣 | | 148 | 100.0 | 1.4 | 0.7 | 0.7 | - | - | - | - |
| 南投縣 | | 4 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 雲林縣 | | 13 | 100.0 | - | 7.7 | 7.7 | - | - | - | - |
| 嘉義市 | | 3 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 嘉義縣 | | 8 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 臺南市 | | 191 | 100.0 | 3.1 | 1.6 | - | - | - | - | - |
| 高雄市 | | 209 | 100.0 | 0.5 | 1.0 | 1.0 | 0.5 | 0.5 | - | 2.9 |
| 屏東縣 | | 43 | 100.0 | 4.7 | - | - | 2.3 | - | - | 2.3 |
| 宜蘭縣 | | 80 | 100.0 | - | 1.3 | 1.3 | 1.3 | 1.3 | - | - |
| 花蓮縣 | | 16 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 臺東縣 | | 2 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 澎湖縣 | | 35 | 100.0 | 2.9 | 2.9 | - | - | 2.9 | - | - |
| 金門縣 | | 2 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| **應屆或非應屆畢業** | a | | | | | | | | | |
| 高中(職)非應屆畢業生 | | 242 | 100.0 | 0.8 | 1.2 | 0.8 | 0.8 | 0.8 | - | 2.1 |
| 高中(職)應屆畢業生 | | 306 | 100.0 | 2.6 | 1.3 | - | - | - | - | 0.3 |
| 大專非應屆畢業生 | | 355 | 100.0 | 0.8 | 1.4 | 0.6 | 0.3 | 0.3 | 0.6 | - |
| 大專應屆畢業生 | | 175 | 100.0 | 1.7 | 0.6 | 1.7 | 1.7 | - | - | 1.7 |
| 研究所及以上 | | 38 | 100.0 | - | - | 10.5 | - | - | 2.6 | - |
| **居住地分類** | a | | | | | | | | | |
| 北部地區 | | 401 | 100.0 | 1.0 | 1.0 | 1.2 | 1.0 | 0.2 | 0.7 | 0.2 |
| 中部地區 | | 206 | 100.0 | 1.0 | 1.5 | 1.9 | - | - | - | 0.5 |
| 南部地區 | | 454 | 100.0 | 2.0 | 1.1 | 0.4 | 0.4 | 0.2 | - | 1.5 |
| 東部地區 | | 18 | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 離島地區 | | 37 | 100.0 | 2.7 | 2.7 | - | - | 2.7 | - | - |

註：1.卡方檢定達顯著水準 * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

2. a表示該變數的組內期望值小於5之細格比例超過25%，不適合進行卡方檢定。